

**PENGARUH *SELF-EFFICACY* DAN MOTIVASI TERHADAP
KOMITMEN ORGANISASI PADA ANGGOTA LSO
(LEMBAGA SEMI OTONOM) DI FAKULTAS PSIKOLOGI
UIN MALANG**

SKRIPSI



oleh

**Prasetyo Wibowo
15410116**

**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG
2020**

**PENGARUH *SELF-EFFICACY* DAN MOTIVASI TERHADAP
KOMITMEN ORGANISASI PADA ANGGOTA LSO (LEMBAGA SEMI
OTONOM) DI FAKULTAS PSIKOLOGI UIN MALANG**

SKRIPSI

Diajukan kepada
Dekan Fakultas Psikologi UIN Maulana Malik Ibrahim Malang
untuk memenuhi salah satu persyaratan
dalam memperoleh gelar sarjana Psikologi (S.Psi)

oleh

**Prasetyo Wibowo
15410116**

**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG
2020**

Halaman Persetujuan

**PENGARUH *SELF-EFFICACY* DAN MOTIVASI TERHADAP
KOMITMEN ORGANISASI PADA ANGGOTA LSO (LEMBAGA SEMI
OTONOM) DI FAKULTAS PSIKOLOGI UIN MALANG**

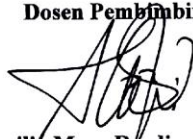
SKRIPSI

oleh

Prasetyo Wibowo
15410116

Telah disetujui oleh:

Dosen Pembimbing



Aprilia Mega Rosdiana, M.Si
NIP. 19900410201802012002

**Mengetahui,
Dekan Fakultas Psikologi**



Dr. Siti Mahmudah, M.Si.
NIP. 196710291994032001

Halaman Pengesahan

SKRIPSI

**PENGARUH *SELF-EFFICACY* DAN MOTIVASI TERHADAP
KOMITMEN ORGANISASI PADA ANGGOTA LSO (LEMBAGA SEMI
OTONOM) DI FAKULTAS PSIKOLOGI UIN MALANG**

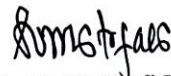
Susunan Dewan Penguji

Dosen Pembimbing



Aprilia Mega Rosdiana, M.Si
NIP. 19900410201802012002

**Anggota Penguji lain
Penguji Utama**



Dr. H. M. Lutfi Mustofa, M.Ag
NIP. 197307102000031002

Ketua Penguji



Dr. Fathul Lubabin Nuqul, M.Si
NIP. 197605122003121002

Skripsi ini telah diterima sebagai salah satu persyaratan
untuk memperoleh gelar Sarjana Psikologi
Tanggal, 18 Mei 2020

Mengesahkan

Dekan Fakultas Psikologi

UIN Maulana Malik Ibrahim Malang



Dr. Siti Mahmudah, M.Si
NIP. 196710291994032001

Pernyataan Orisinalitas

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Prasetyo Wibowo
NIM : 15410116
Fakultas : Psikologi UIN Malang

Menyatakan bahwa skripsi yang saya buat dengan judul “Pengaruh *self-efficacy* dan motivasi terhadap komitmen organisasi pada anggota LSO di Fakultas Psikologi UIN Malang”, adalah benar-benar hasil karya sendiri baik sebagian maupun keseluruhan, kecuali dalam bentuk kutipan yang disebutkan sumbernya. Jika dikemudian hari ada klaim dari pihak lain, bukan menjadi tanggung jawab Dosen Pembimbing dan pihak Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya dan apabila pernyataan ini tidak benar saya bersedia mendapatkan sangsi.

Malang, 25 April 2020
Penulis,



Prasetyo Wibowo
NIM. 15410116

Motto

“Bersungguh-sungguh dan yakin tuntas dalam mengerjakan sesuatu adalah kunci keberhasilan untuk memperoleh sesuatu. Begitulah *self-efficacy* itu”.

- prasetyo wibowo

Halaman Persembahan

Karya ini peneliti persembahkan kepada orang-orang tersayang yang selalu setia mendukung disetiap saat:

Kedua orangtua saya, Ibu Alvi dan Ayah Slamet Widodo, yang senantiasa memberikan dukungan berupa moral maupun finansial..

Seluruh dosen fakultas Psikologi UIN Malang, terkhusus Ibu Dr. Siti Mahmudah, M.Si. selaku selaku dosen wali dan Ibu Aprillia Mega Rosdiana, M.Si selaku dosen pembimbing skripsi.

Teruntuk kerabat dan sahabat-sahabat saya.

Teruntuk seluruh teman-teman seperjuangan Psikologi angkatan 2015.

Teruntuk Fakultas Psikologi dan Almamater Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.

Kata Pengantar

Puji syukur kehadiran Allah SWT atas segala rahmat dan hidayahnya yang selalu memberikan kekuatan dan kelancaran sehingga peneliti mampu menyelesaikan tugas akhir skripsi yang berjudul “Pengaruh *self-efficacy* dan motivasi terhadap komitmen organisasi pada anggota LSO di Fakultas Psikologi UIN Malang” sebagai salah satu syarat untuk mendapatkan gelar sarjana (S1) di Fakultas Psikologi UIN Maulana Malik Ibrahim Malang. Sholawat serta salam semoga tetap tercurahkan kepada baginda Nabi Muhammad SAW yang telah membimbing kita dari jalan kegelapan menuju jalan yang terang benderang yakni addinul islam wal iman.

Peneliti menyadari bahwa karya ini tidak akan terselesaikan tanpa bantuan dan dukungan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, dengan segenap kerendahan dan ketulusan hati peneliti menyampaikan rasa terimakasih sedalam-dalamnya kepada :

1. Prof. Dr. H Abdul Haris, M.Ag., selaku Rektor UIN Maulana Malik Ibrahim Malang.
2. Dr. Siti Mahmudah, M.Si, selaku Dekan Fakultas Psikologi UIN Maulana Malaik Ibrahim Malang.
3. Ibu Mega Aprilia Rosdiana, M.Si, selaku Dosen pembimbing yang dengan sabar, ikhlas, dan tanpa kenal lelah dalam memberikan bimbingan, arahan, dukungan dan nasihat selama penyusunan skripsi ini.

4. Orang tua, Ayah Slamet Widodo dan Ibu Alvi yang telah memberikan kasih sayangnya semenjak saya kecil, memberi motivasi, memberi dukungan serta memberi nasehat sehingga saya bisa pada titik ini dan mampu menyelesaikan skripsi ini.
5. Kakak-kakak tersayang, Hidayati beserta suami dan anak, Nurhadi beserta istri dan anak, Zainul Arifin serta Silfiasari yang menjadi bagian hidupku dan juga mendoakan dan mengajarkan berbagai hal.
6. Ibu Dr. Siti Mahmudah, M.Si, selaku dosen wali yang telah membimbing selama studi dari semester satu hingga akhir di Fakultas Psikologi UIN Maulana Malik Ibrahim Malang.
7. Seluruh tenaga pengajar Fakultas Psikologi UIN Maulana Malik Ibrahim Malang yang telah memberikan ilmu yang bermanfaat selama menempuh pendidikan S1 Psikologi.
8. Segenap staf dan karyawan UIN Maulana Malik Ibrahim Malang yang selalu siap dan sabar dalam melayani segala proses administrasi.
9. Kepada Bapak Alam Aji dan M. David Firdausy yang telah mengajari dan berbagi arti hidup.
10. Kepada seluruh mahasiswa psikologi UIN Malang yang tergabung dalam anggota LSO (Lembaga Semi Otonom) yaitu LSO Mega Putih, LSO OASIS, LSO Jurnalistik, dan LSO Tahfidz.
11. Teman seperjuangan bimbingan bu Mega: Fanti Zuli, Faidatul Fauziyah, dan Yunitomo Raharjo yang saling berbagi keluh kesah dan berbagi semangat.

12. Teman dekat M. Fahmi Kurnia, Taufik Jamaludin, Iftitah Zakiyah, dan Sibro Mulis Yanuar P. yang selalu memberikan support dalam proses pengerjaan skripsi.
13. Kepada teman-teman akrab selama proses perkuliahan yang telah tegabung dalam grup whatsapp “Tatak”.
14. Seluruh mahasiswa Psikologi UIN Malang 2015 yang berjuang bersama-sama untuk meraih cita-cita masa depan.
15. Semua pihak yang telah membantu peneliti hingga terselesaikannya penelitian ini yang tidak dapat saya sebutkan satu persatu. Semoga Allah membalas kebaikan kalian semua.

Peneliti dengan tulus mengucapkan terimakasih yang sedalam-dalamnya kepada semua pihak yang telah membantu dan berkontribusi dalam proses penyelesaian skripsi ini. Peneliti menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kata sempurna, untuk itu kritik dan saran yang bersifat konstruktif sangat diharapkan untuk penyempurnaan skripsi dan menciptakan karya yang lebih baik lagi dimasa yang akan datang. Peneliti berharap semoga penelitian ini dapat bermanfaat bagi siapapun yang membacanya dan semoga Allah senantiasa mencurahkan Rahmat dan lindungannya kepada kita semua

Malang, 28 April 2020

Penulis,

Prasetyo Wibowo

Daftar Isi

Halaman Persetujuan.....	iii
Halaman pengesahan.....	iv
Pernyataan Orisinilitas	v
Motto	vi
Persembahan	xvii
Kata Pengantar	xviii
Daftar Isi.....	xi
Daftar Tabel	xiii
Daftar Gambar.....	xiv
Daftar Lampiran	xv
Abstrak	xvi
Abstract	xvii
Abstrak (Arab)	xviii
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah.....	7
C. Tujuan Penelitian	7
D. Manfaat Penelitian	8
BAB II KAJIAN TEORI.....	9
A. Komitmen Organisasi	9
B. <i>Self-Efficacy</i>	13
C. Motivasi	22
D. Pengaruh <i>Self-Efficacy</i> terhadap Komitmen Organisasi	28
E. Pengaruh Motivasi terhadap Komitmen Organisasi	29
F. Pengaruh <i>Self-Efficacy</i> dan Motivasi terhadap Komitmen Organisasi ..	30
G. Hipotesis Penelitian.....	32
BAB III METODOLOGI PENELITIAN.....	34
A. Rancangan Penelitian.....	34
B. Identifikasi Variabel Penelitian.....	34
C. Definisi Operasional Variabel Penelitian.....	35
D. Subjek Penelitian.....	37

E. Teknik Pengumpulan Data.....	40
1. Instrumen Penelitian.....	40
2. Blueprint Penelitian.....	41
3. Validitas dan Reliabilitas	44
F. Analisis Data	48
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	51
A. Pelaksanaan Penelitian	51
1. Gambaran Lokasi Penelitian	51
2. Waktu dan Tempat	53
3. Jumlah Subjek Penelitian	53
4. Jumlah Subjek yang Dianalisis	53
5. Prosedur dan Administrasi Pengambilan Data.....	53
6. Hambatan-hambatan.....	54
B. Hasil Penelitian	55
C. Pembahasan.....	61
BAB V PENUTUP.....	70
A. Kesimpulan	70
B. Saran.....	71
DAFTAR PUSTAKA	73
LAMPIRAN	76

Daftar Tabel

Tabel 3.1 Jumlah Populasi	38
Tabel 3.2 Skala Likert	41
Tabel 3.3 Blue print Skala Komitmen Organisasi.....	42
Tabel 3.4 Blue print Skala <i>Self-Efficacy</i>	43
Tabel 3.5 Blue print Skala Motivasi	44
Tabel 3.6 Indeks Validitas Komitmen Organisasi	45
Tabel 3.7 Indeks Validitas <i>Self-Efficacy</i>	46
Tabel 3.8 Indeks Validitas Motivasi	46
Tabel 3.9 Reliabilitas Penelitian	47
Tabel 3.10 Interval Kelas Pengkategorian Skor.....	49
Tabel 4.1 Deskripsi Skor Hipotetik dan Skor Empirik	56
Tabel 4.2 Kategorisasi Variabel Komitmen Organisasi Hipotetik.....	57
Tabel 4.3 Kategorisasi Variabel <i>Self-Efficacy</i> Hipotetik	57
Tabel 4.4 Kategorisasi Variabel Motivasi Hipotetik.....	58
Tabel 4.5 Pengaruh <i>Self-Efficacy</i> terhadap Komitmen Organisasi	58
Tabel 4.6 Pengaruh Motivasi terhadap Komitmen Organisasi	59
Tabel 4.7 Pengaruh <i>Self-Efficacy</i> dan Motivasi terhadap Komitmen Organisasi ..	60

Daftar Gambar

Gambar 2.1	31
------------------	----

Daftar Lampiran

Lampiran 1. Skala Uji Coba.....	73
Lampiran 2. Validitas dan Reliabilitas	81
Lampiran 3. Skala Penelitian	86
Lampiran 4. Kategorisasi	92
Lampiran 5. Regresi Linier Berganda	93
Lampiran 6. Tabulasi Skor	96

Abstrak

Wibowo, Prasetyo. 2020. Pengaruh *Self-Efficacy* dan Motivasi terhadap Komitmen Organisasi pada anggota LSO (Lembaga Semi Otonom) di Fakultas Psikologi UIN Malang.

Dosen Pembimbing: Aprilia Mega Rosdiana, M.Si

Kata Kunci: *Self-Efficacy*, Motivasi, Komitmen Organisasi

Organisasi membutuhkan anggota yang memiliki komitmen organisasi yang tinggi untuk dapat bertahan di dalam organisasi. Terdapat banyak faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi, diantaranya *self-efficacy* dan motivasi. Pada penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh dari *self-efficacy* dan motivasi terhadap komitmen organisasi pada anggota LSO (Lembaga Semi Otonom) di Fakultas Psikologi UIN Malang.

Penelitian ini menggunakan metode pendekatan kuantitatif dan menggunakan teknik analisis regresi berganda. Variabel terikat (Y) yang digunakan adalah komitmen organisasi, dengan *self-efficacy* dan motivasi sebagai variabel bebasnya (X). Sampel penelitian berjumlah 79 orang anggota LSO, dengan cara pengambilan sampel menggunakan teknik *probability sampling*, artinya teknik pengambilan sampel yang memberikan peluang yang sama untuk dipilih menjadi anggota sampel penelitian. Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan tiga skala yakni skala berdasarkan teori Robbins (2008) untuk mengukur komitmen organisasi, skala berdasarkan teori Bandura untuk mengukur *self-efficacy*, dan skala berdasarkan teori Abraham Maslow (1954) untuk mengukur motivasi. Uji validitas menggunakan nilai aitem *correct correlation* lebih dari 0,3.

Hasil analisis didapatkan bahwa sebagian besar anggota LSO di Fakultas Psikologi UIN Malang berada pada tingkat komitmen organisasi pada kategori yang tinggi sebesar 78,5%, tingkat *self-efficacy* pada kategori sedang sebesar 55,7%, dan motivasi pada kategori tinggi sebesar 70,9%. Dari hasil penelitian ini *self-efficacy* dan motivasi memberikan pengaruh yang positif yang signifikan sebesar 50,4% terhadap komitmen organisasi pada anggota LSO di Fakultas Psikologi UIN Malang.

Abstrac

Wibowo, Prasetyo. 2020. The Influence of *Self-Efficacy* and Motivation against Organizational Commitment to the LSO (Semi-Autonomous Institution) members at the Faculty of Psychology of the State Islamic University of Malang.

Supervisor: Aprilia Mega Rosdiana, M.Si

Keywords: Self-Efficacy, Motivation, Organizational Commitment

An organization needs the members who have high organizational commitment to be able to stay in the organization. There are many factors that affect organizational commitment that includes *self-efficacy* and motivation. The research aims at determining the influence of *self-efficacy* and motivation against the organizational commitment in LSO members (Semi-Autonomous Institutions) at the Faculty of Psychology of the State Islamic University of Malang

The research used quantitative dependent methods and used multiple regression analysis techniques. The dependent variable (Y) was organizational commitment; *self-efficacy* and motivation were as the independent variables (X). The research numbered 79 members of the LSO, by using the probability sampling technique, meaning that the sampling technique provided the same opportunity to be selected as a member of the research sample. The instrument used three-way technical timetables based on Robbins' theory (2008) to measure organizational commitment, scales based on Bandura's theory to measure *self-efficacy*, and scales based on Abraham Maslow's (1954) theory to measure motivation. The validity test used the value of correct correlation more than 0.3.

The results of the analysis were obtained that the majority of LSO members in the Faculty of Psychology of the State Islamic University of Malang had a high category of organizational commitment, it was 78.5%, *self-efficacy* was categorized medium category, it was 55.7%, and motivation was at the high category, it was 70.9%. From the results of this study, *self-efficacy* and motivation gave a significant positive influence of 50.4% against the organizational commitment in LSO members at the Faculty of Psychology of the State Islamic University of Malang.

ملخص البحث

ويبوو، فراستيو. 2020. تأثير الكفاءة الذاتية والدافع على الالتزام التنظيمي لأعضاء LSO (مؤسسة شبه مستقلة) في كلية علم النفس بجامعة الاسلامية الحكومية مالانج
المشرفة: افريليا ميغا رسديانا، الماجستير

الكلمات الرئيسية: الكفاءة الذاتية، الدافع ، الالتزام التنظيمي

المنظمة تحتاج إلى أعضاء الذين لديهم التزام تنظيمي كبير لان يقدر على البقاء في المنظمة. هناك العوامل التي تؤثر على الالتزام التنظيمي، يعنى الكفاءة الذاتية والدافع. يهدف هذا البحث لان يحدد تأثير الكفاءة الذاتية والدافع على الالتزام التنظيمي لأعضاء LSO (مؤسسة شبه مستقلة) في كلية علم النفس لجامعة الاسلامية الحكومية مالانج

استخدم هذا البحث كمياً واستخدم تقنيات تحليل الانحدار المتعددة. المتغير التابع (Y) هو الالتزام التنظيمي، الكفاءة الذاتية والدافع هما كمتغيرات مستقلة (X) تضمن البحث 79 عضواً من LSO ، وباستخدام تقنية أخذ العينات الاحتمالية، مما يعني أن تقنية أخذ العينات قدمت نفس الفرصة ليتم اختيارها كعضو في عينة البحث. استخدمت الأداة في هذا البحث ثلاثية مقياس أي نظرية روبنز (2008) لقياس الالتزام التنظيمي، والمقياس الذي يستند إلى نظرية باندورا لقياس الكفاءة الذاتية، والمقياس الذي يستند إلى نظرية أبراهام ماسلو (1954) لقياس الدافع. استخدم اختبار الصحة بقيمة الارتباط التصحيحي أكثر من 0.3.

حصلت نتائج التحليل أن أغلبية أعضاء LSO في كلية علم النفس بجامعة الاسلامية الحكومية مالانج هي في فئة عالية بنسبة 78.5 % ، والكفاءة الذاتية هي في الفئة المتوسطة أي 55.7 % ، و الدافع هو في الفئة العالية أي 70.9 % . الفعالية الذاتية والدافع هما يؤثران إيجابياً كبيراً بنسبة 50.4 % على الالتزام التنظيمي لأعضاء LSO في كلية علم النفس بجامعة الاسلامية الحكومية مالانج

BAB 1

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Di dalam organisasi, dibutuhkan anggota yang memiliki komitmen organisasi yang tinggi untuk dapat bertahan di dalam organisasi tersebut. UIN Maulana Malik Ibrahim Malang merupakan salah satu kampus negeri di Kota Malang dengan di dalamnya terdapat berbagai bentuk organisasi-organisasi yang dijalankan oleh mahasiswa. Salah satu dari organisasi yang terdapat di kampus tersebut ialah LSO (Lembaga Semi Otonom). Organisasi tersebut berada dibawah naungan Fakultas. Berbeda dengan komunitas lain yang ada di Fakultas Psikologi, perbedaan tersebut berada pada legalitas hukumnya. LSO mengikuti aturan republik mahasiswa kepemilikan DEMA, maka pertanggung jawabannya untuk pengadaan kegiatan dan pelaporannya harus mendapat persetujuan dari Fakultas atau kampus, sedangkan komunitas ialah independen artinya tidak mengikuti aturan kampus. Saat ini peneliti memilih mengamati LSO yang dibawah naungan Fakultas Psikologi. Didalam LSO Fakultas Psikologi terdapat empat macam organisasi berbeda yakni, LSO Mega Putih Outbond, LSO OASIS, LSO Jurnalistik, dan LSO Tahfidz. Pada fenomenanya peneliti menemukan beberapa anggota memilih bertahan di dalam organisasi meskipun ada beberapa anggota lainnya mengalami seleksi alam (keluarnya anggota). Bagi peneliti hal tersebut menjadi daya tarik peneliti untuk melakukan penelitian pada anggota yang memilih bertahan didalam organisasi.

Kemungkinan adanya faktor-faktor yang menyebabkan seorang anggota memilih bertahan di dalam organisasinya. Karena orang-orang yang telah masuk ke organisasi seharusnya memiliki keterkaitan yang terus-menerus seperti pada anggota yang memilih bertahan tersebut. Disisi lain, organisasi juga memberikan dampak positif bagi mahasiswa untuk memenuhi kebutuhan sebagai mahasiswa berdasarkan keinginan yang ingin dicapai.

Pengertian komitmen organisasi banyak dipaparkan oleh banyak tokoh. Menurut Luthan (dalam Nurandini & Lataruva, 2014) mengatakan komitmen organisasi adalah keinginan kuat untuk tetap sebagai anggota organisasi tertentu, keinginan untuk berusaha keras sesuai dengan keinginan organisasi, serta keyakinan tertentu dan penerimaan nilai dan tujuan organisasi. Dengan kata lain merupakan sikap yang merefleksikan loyalitas anggota pada organisasi dan proses berkelanjutan dimana anggota organisasi mengekspresikan perhatiannya terhadap organisasi dan keberhasilan serta kemajuan yang berkelanjutan.

Greenberg dan Baron (dalam Yulan & Bernarto, 2017) juga menjelaskan bahwa komitmen organisasi adalah derajat keinginan anggota untuk bertahan di tempat dimana dia bekerja dan di dalamnya terkandung sikap kesetiaan dan kesediaan untuk bekerja secara maksimal. Komitmen organisasi juga akan menentukan seorang anggota, apakah ia akan bertahan sebagai anggota organisasi atau meninggalkan organisasi.

Meyer & Allen (dalam Pramadani, 2012) menjelaskan bahwa komitmen organisasi diartikan sejauh mana seorang anggota organisasi mengalami rasa

kesatuan dengan organisasinya. Menurut Iverson (dalam Pramadani, 2012) komitmen organisasi diartikan prediktor terbaik dalam perubahan dibandingkan dengan kepuasan kerja, anggota organisasi yang memiliki komitmen organisasi akan mengerahkan usaha lebih dalam untuk perubahan guna membangun sikap positif terhadap perubahan tersebut.

Menurut Yoesef (dalam Ingarianti, 2015) komitmen organisasi akan terus menjadi objek penelitian yang penting dan populer untuk dikaji. Komitmen organisasi menjadi penting untuk dikaji karena komitmen yang tinggi diyakini bermanfaat bagi organisasi maupun anggota itu sendiri.

Komitmen organisasi tersebut sangat besar pengaruhnya bagi anggota maupun bagi kelangsungan hidup organisasi. Komitmen yang tinggi berarti memiliki keyakinan dan penerimaan yang kuat dari tujuan dan nilai organisasi, kesediaan untuk bekerja sebagai bagian dari organisasi, dan keinginan yang kuat untuk mengingat organisasi yang diikuti. Komitmen yang tinggi juga akan menghindarkan dari gejala-gejala ketidakaktifan anggota, seleksi alam (keluarnya anggota), dan ketidakpuasan dalam kinerjanya. Tentu saja hal ini yang diharapkan oleh setiap organisasi, karena organisasi seharusnya dapat menciptakan suatu situasi yang dapat mendorong timbulnya rasa memiliki, loyalitas, kesetiakawanan, rasa aman, rasa diterima dan dihargai, serta perasaan berhasil dalam diri anggota sehingga dapat menumbuhkan rasa memiliki keterikatan.

Adanya komitmen yang tinggi pada anggota maka organisasi akan mendapatkan dampak positif seperti meningkatnya semangat dalam melakukan

pekerjaan, kualitas kinerja, dan kepuasan kinerja. Dampak positif terhadap komitmen tentunya akan mempengaruhi sikap individu terhadap dirinya dan dapat memotivasi perilakunya dalam organisasi, mempengaruhi tindakan, ambisi, serta pencapaian tujuan yang telah ditetapkan. Bandura (dalam Yulan & Bernarto, 2017) menjelaskan, didalam motivasi individu terdapat *self-efficacy* yang baik dan memiliki kontribusi besar, seperti bagaimana anggota merumuskan tujuan atau target untuk dirinya, sejauh mana anggota memperjuangkan target itu, dan setangguh apa anggota itu dapat menghadapi kegagalan. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa *self-efficacy* mempengaruhi bagaimana seseorang berpikir, merasa, memotivasi diri sendiri dan bertindak.

Menurut Hasibuan (dalam Purnama, 2016) motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintergrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Greenberg dan Baron mendefinisikan motivasi sebagai serangkaian proses yang menggerakkan, mengarahkan, dan mempertahankan perilaku individu untuk mencapai beberapa tujuan (dalam Oktiani, 2017).

Sedangkan *self-efficacy* merupakan penentu apakah individu akan dapat melaksanakan tugas aktivitas atau tindakan tertentu dan terus berusaha apabila menemui hambatan dalam mencapai tujuan tertentu (Asih & Dewi, 2017). *Self-efficacy* adalah evaluasi seseorang terhadap kemampuan atau kompetisinya untuk melakukan sebuah tugas, mencapai tujuan atau mengatasi hambatan,

begitu menurut Bandura (dalam Tauhid, Safel, & Hidayat, 2016). Dengan begitu *self-efficacy* dapat melihat seberapa berkomitmennya anggota didalam organisasi ketika mengerjakan tugas yang berat, bagaimana tanggung jawab anggota dalam penyelesaian masalah didalam tugas yang dikerjakan sehingga anggota tetap berada didalam organisasi atau memilih meninggalkan organisasi.

Pada wawancara dengan direktur LSO Jurnalistik, direktur tersebut memaparkan bahwa sebelum jadi direktur ia mengalami kurangnya semangat untuk berada dalam organisasi. Tapi karena pada saat pemilihan direktur periode baru ia ditunjuk oleh direktur sebelumnya untuk menjadi direktur selanjutnya, mau tidak mau ia memilih menjalankan organisasi tersebut. Dan ketika jadi direktur pun ia mengalami kurangnya semangat yang disebabkan oleh anggotanya yang susah untuk diajak bekerja di dalam tim, akan tetapi ia tetap kokoh dalam prinsipnya untuk tetap di dalam organisasi dan menjalankan tugas-tugasnya.” (Wawancara, 10 September 2019). Kurangnya semangat tersebut merupakan bentuk dari kurang atau rendahnya motivasi individu didalam organisasi. Akan tetapi meskipun memiliki motivasi rendah, direktur tersebut memiliki komitmen organisasi yang tinggi.

Dalam wawancara selanjutnya peneliti melakukan wawancara pada seorang mantan direktur LSO OASIS. Ia memaparkan bahwasannya ia memilih tetap pada organisasi karena tuntutan jabatan. Untuk masalah organisasi dibawa kemana, ia memilih mengalir saja (Wawancara, 15 April 2020). Artinya *self-efficacy* rendah namun pada komitmen organisasinya tinggi.

Kedua hal tersebut bertolak belakang dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Yulan Purnomo dan Innocentius Bernarto (Yulan & Bernarto, 2017) mengenai *self-efficacy*, Budaya Organisasi, dan Motivasi Kerja terhadap Komitmen Organisasi yang dilakukan pada Yayasan TMAP dengan jumlah responden 30 karyawan juga mendapatkan hasil bahwa *self-efficacy* berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi, juga motivasi kerja berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi. Jika *self-efficacy* meningkat maka komitmen anggota terhadap organisasi juga meningkat dan jika motivasi kerja meningkat maka komitmen anggota terhadap organisasi juga meningkat

Juga bertolak belakang dengan penelitian Dias Agung Wibowo (Wibowo, 2014). Penelitiannya mengenai hubungan *self-efficacy* dengan komitmen organisasi. Penelitian tersebut bertujuan menguji hubungan antara *self-efficacy* dengan komitmen organisasi afektif pada PNS Lanud Adi Soemarmo. Sebanyak 54 responden laki-laki dan perempuan. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa *self-efficacy* memiliki hubungan yang signifikan terhadap komitmen organisasi.

Berdasarkan beberapa kajian yang telah diuraikan diatas sesuai pengamatan sementara peneliti di LSO Fakultas psikologi UIN Malang, maka peneliti tertarik ingin mengetahui dan melakukan penelitian untuk mengkaji lebih mendalam tentang komitmen organisasi pada anggota LSO Fakultas Psikologi dengan pengaruhnya *self-efficacy* dan motivasi. Untuk itu judul penelitian yang peneliti ambil adalah “Pengaruh *self-efficacy* dan motivasi

terhadap komitmen organisasi pada anggota LSO (Lembaga Semi Otonom) di Fakultas Psikologi UIN Malang”.

B. Rumusan Masalah

1. Adakah pengaruh *self-efficacy* terhadap komitmen organisasi pada anggota LSO Fakultas Psikologi UIN Malang tersebut?
2. Adakah pengaruh motivasi terhadap komitmen organisasi pada anggota LSO Fakultas Psikologi UIN Malang tersebut?
3. Adakah pengaruh *self-efficacy* dan motivasi terhadap komitmen organisasi pada anggota LSO Fakultas Psikologi UIN Malang tersebut?

C. Tujuan Penelitian

1. Mengetahui pengaruh *self-efficacy* terhadap komitmen organisasi pada anggota LSO Fakultas Psikologi UIN Malang.
2. Mengetahui pengaruh motivasi terhadap komitmen organisasi pada anggota LSO Fakultas Psikologi UIN Malang.
3. Mengetahui pengaruh *self-efficacy* dan motivasi terhadap komitmen organisasi pada anggota LSO Fakultas Psikologi UIN Malang tersebut?

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat menyumbang data atau informasi dalam perkembangan keilmuan Psikologi Organisasi dalam lingkup pengaruh *self-efficacy* dan motivasinya di dalam organisasi terhadap komitmen organisasi. Serta dapat menjadi pertimbangan bagi penelitian dalam bidang sejenis dimasa mendatang.

2. Manfaat Praktis

Secara praktis, penelitian ini diharapkan mampu memberikan informasi dan pengetahuan bagi organisasi, baik setingkat universitas maupun yang lebih tinggi mengenai bagaimana *self-efficacy* dan motivasi dapat mempengaruhi komitmen organisasi, sehingga dapat diterapkan dalam organisasi supaya memiliki pengurus yang mampu memajukan organisasi.

BAB II

KAJIAN TEORI

A. Komitmen Organisasi

1. Definisi Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi menurut Mathis dan Jackson adalah tingkat kepercayaan dan penerimaan tenaga kerja terhadap tujuan organisasi dan mempunyai keinginan untuk tetap ada di dalam organisasi tersebut (dalam Abidin, 2016). Northcraft dan Neale (dalam Tella, 2007) mendefinisikan komitmen organisasi adalah sikap yang mencerminkan kesetiaan seorang anggota pada organisasi dan juga proses yang berkelanjutan melalui organisasi dimana anggota mengungkapkan keprihatinan mereka terhadap organisasi, kesuksesan, serta kesejahteraan dalam bekerja.

Robbins (dalam Sopiah, 2008) berpendapat bahwa komitmen organisasi merupakan suatu sikap yang merefleksikan perasaan suka atau tidak suka dari anggota terhadap organisasi. Richard M. Stress (dalam Sopiah, 2008) juga menyatakan bahwa komitmen organisasi sebagai rasa identifikasi (kepercayaan terhadap nilai-nilai organisasi), keterlibatan (kesediaan untuk tetap menjadi anggota organisasi yang bersangkutan) yang dinyatakan oleh seorang karyawan terhadap perusahaannya.

Secara keseluruhan komitmen organisasi adalah kesetiaan individu pada organisasi yang telah diikuti karena adanya rasa suka dan sedia, sehingga

individu akan tetap melakukan suatu rangkaian dengan penuh tanggung jawab atas kegiatan-kegiatan yang telah organisasi berikan pada individu tersebut.

2. Faktor yang Mempengaruhi Komitmen Organisasi

Stress (dalam Sopiah, 2008) menyebutkan ada tiga faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi, yaitu:

1. Keyakinan dan penerimaan yang kuat dari tujuan dan nilai organisasi.
2. Kesiediaan untuk bekerja sebagai bagian dari organisasi.
3. Keinginan yang kuat untuk mengingat organisasi.

3. Dimensi Komitmen Organisasi

Menurut Randall (dalam Yudha, 2014), komitmen terhadap organisasi terdiri dari tiga komponen utama yaitu:

1. Kepercayaan seseorang yang kuat dan menerima tujuan organisasi
2. Kesiediaan seseorang mengupayakan sekuat tenaga untuk menjadi bagian dari organisasi
3. Keinginan seseorang untuk memelihara keanggotaannya.

Sedangkan menurut Robbins (dalam Nurandini & Lataruva, 2014) menyatakan bahwa terdapat 3 macam dimensi komitmen organisasi yaitu :

1. Komitmen Afektif

Komitmen Afektif yaitu perasaan emosional untuk organisasi dan keyakinan dalam nilai-nilainya. Misalnya memiliki perasaan cinta pada organisasi yang memunculkan kemauan untuk tetap tinggal dan membina hubungan sosial serta menghargai nilai

hubungan dengan organisasi dikarenakan telah menjadi anggota organisasi.

Jenis komitmen afektif ini cirinya sebagai berikut:

- 1) Timbulnya hubungan emosional oleh anggota kepada organisasinya.
- 2) Anggota menemukan kenyamanan dalam berorganisasi dan bergaul dengan orang-orang didalam organisasi tersebut.
- 3) Telah merasa menjadi bagian dari keluarga besar organisasi yang ia ikuti.

2. Komitmen Normatif

Komitmen Normatif yaitu perasaan wajib untuk tetap berada dalam organisasi karena memang harus begitu, tindakan tersebut merupakan hal benar yang harus dilakukan.

Ciri dari komitmen Normatif sebagai berikut:

- 1) Kewajiban moral untuk menjaga hubungan dengan organisasi. Hal ini lebih dilandasi rasa sungkan atau tidak enak kepada orang-orang yang ada dalam organisasi ataupun tuntutan sosial lainnya. Sehingga ia terpaksa mengikuti organisasi tersebut.
- 2) Anggota hanya sekedar memenuhi kewajiban dan tanggung jawab dalam menjalankan organisasi atau

menjadi anggota organisasi. Ketika tanggung jawab tersebut selesai, maka ia akan meninggalkan organisasi.

- 3) Munculnya kesadaran dalam diri terhadap nilai-nilai yang timbul di organisasi, seperti bahwa anggota harus royal terhadap organisasi atau prinsip-prinsip yang berkaitan dengan anggota tersebut.

3. Komitmen Berkelanjutan.

Komitmen berkelanjutan yaitu nilai ekonomi yang dirasa dari bertahan dalam suatu organisasi bila dibandingkan dengan meninggalkan organisasi tersebut

Dalam penelitian ini, skala penelitian pada komitmen organisasi menggunakan dimensi dari teori Robbins yakni komitmen afektif, komitmen normatif, dan komitmen berkelanjutan.

4. Komitmen Organisasi dalam Perspektif Islam

Keyakinan kuat untuk tetap berusaha dengan sungguh-sungguh dan bekerja keras tanpa putus asa dalam mencapai hasil yang maksimal haruslah dimiliki tiap-tiap manusia dalam mencapai tujuan. Dengan kesungguhan maka manusia akan terdorong dengan adanya rasa konsistensi diri untuk menjalankan konsekuensi dari segala resiko atas ikrar yang telah dibuat baik secara lahiriah maupun secara bathiniyah.

Allah SWT berfirman dalam surat Al-Fushilat ayat 30, yaitu:

إِنَّ الَّذِينَ قَالُوا رَبُّنَا اللَّهُ ثُمَّ اسْتَقَامُوا تَتَنَزَّلُ عَلَيْهِمُ الْمَلَائِكَةُ أَلَّا تَخَافُوا وَلَا تَحْزَنُوا وَأَبْشِرُوا بِالْجَنَّةِ الَّتِي كُنتُمْ تُوعَدُونَ

Artinya: Sesungguhnya orang-orang yang berkata, “Tuhan kami adalah Allah” kemudian mereka meneguhkan pendirian mereka, makamalaikat-malaikat akan turun kepada mereka (dengan berkata), “Janganlah kamu merasa takut dan janganlah kamu bersedih hati; dan bergembiralah kamu dengan (memperoleh) surga yang telah dijanjikan kepadamu.” (Terj. Quran Kemenag).

Dalam ayat tersebut diatas menjelaskan bahwa, apabila seseorang dapat meneguhkan pendiriannya atau dengan kata lain konsisten dengan apa yang dikerjakannya, maka Allah SWT akan senantiasa memberikan bantuan-Nya kepada hambanya. Keteguhan dan konsistensi ini yang didalam islam disebut istiqomah.

B. Self-Efficacy

1. Definisi Self-Efficacy

Bandura (dalam Tauhid, 2016) mendefinisikan *self-efficacy* adalah evaluasi seseorang terhadap kemampuan atau kompetisinya untuk melakukan sebuah tugas, mencapai tujuan atau mengatasi hambatan. Bandura meyakini bahwa “*self-efficacy*” merupakan elemen kepribadian yang krusial.

Bandura (dalam Tangkeallo, 2014) juga mengatakan bahwa keyakinan dalam diri seseorang dapat mempengaruhi tindakan mereka untuk memilih, seberapa besar usaha yang mereka lakukan dalam mencapai apa yang diinginkan, dan berapa lama mereka akan bertahan dalam menghadapi rintangan atau kegagalan dalam menentukan dan menjalani pilihan masa depannya. Seseorang yang yakin akan kemampuannya dapat optimis menghadapi tantangan baru, dan menetapkan tujuan yang tinggi bagi diri mereka sendiri.

Dalam buku Psikologi sosial, Bandura mengatakan bahwa *self-efficacy* adalah evaluasi seseorang terhadap kemampuan atau kompetensi yang dimiliki untuk melakukan sebuah tugas, mencapai tujuan atau mengatasi hambatan (Baron, 2003).

Berdasarkan definisi di atas dapat disimpulkan bahwa *self-efficacy* adalah bentuk keyakinan dalam diri individu untuk menyelesaikan sebuah tugas atau kegiatan dengan menghadapi segala permasalahan atau rintangan yang ada dengan rasa mampu yang dimiliki individu tersebut demi masa depannya.

2. Faktor yang Mempengaruhi *Self-Efficacy*

Menurut Bandura (dalam Ghufon, 2012) *self-efficacy* dapat ditumbuhkan dan dipelajari melalui empat sumber informasi utama. Berikut ini adalah empat unsur-unsur informasi tersebut.

a. Pengalaman keberhasilan (*mastery experience*)

Sumber informasi ini memberikan pengaruh besar pada self-efficacy individu karena didasarkan pada pengalaman-pengalaman pribadi individu secara nyata yang berupa keberhasilan dan kegagalan. Pengalaman keberhasilan akan menaikkan self-efficacy individu, sedangkan pengalaman kegagalan akan menurunkannya. Setelah self-efficacy yang kuat berkembang melalui serangkaian keberhasilan, dampak negatif dari kegagalan-kegagalan yang umum akan berkurang. Bahkan kemudian kegagalan diatasi dengan usaha-usaha tertentu yang dapat memperkuat motivasi diri apabila seseorang menemukan lewat pengalaman bahwa hambatan tersulit pun dapat diatasi melalui usaha yang terus-menerus.

b. Pengalaman orang lain (*vicarious experience*)

Pengamatan terhadap keberhasilan orang lain dengan kemampuan yang sebanding dalam mengerjakan suatu tugas akan meningkatkan *self-efficacy* individu dalam mengerjakan tugas yang sama. Begitu pula sebaliknya, pengamatan terhadap kegagalan orang lain akan menurunkan penilaian individu mengenai kemampuannya dan individu akan mengurangi usaha yang akan dilakukan.

c. Persuasi verbal (*verbal persuasion*)

Pada persuasi verbal, individu diarahkan dengan saran, nasihat, dan bimbingan sehingga dapat meningkatkan keyakinannya tentang

kemampuan-kemampuan yang dimiliki yang dapat membantu mencapai tujuan yang diinginkan. Menurut Bandura (1997), pengaruh persuasi verbal tidaklah terlalu besar karena tidak memberikan suatu pengalaman yang dapat langsung dialami atau diamati individu. Dalam kondisi yang menekan dan kegagalan terus-menerus, pengaruh sugesti akan cepat lenyap jika mengalami pengalaman yang tidak menyenangkan (dalam Ghufroon, 2012).

d. Kondisi fisiologis (psychological state)

Individu akan mendasarkan informasi mengenai kondisi fisiologis mereka untuk menilai kemampuannya. Ketegangan fisik dalam situasi yang menekan dipandang individu sebagai suatu tanda ketidakmampuan karena hal itu dapat melemahkan performansi kerja individu.

Jadi kesimpulannya pengalaman keberhasilan dan kegagalan baik individu secara pribadi maupun orang lain menjadi faktor yang mempengaruhi perkembangan *self-efficacy*, ditambah juga kondisi fisiologis individu serta persuasi verbal dari individu lain.

3. Dimensi Self-Efficacy

Menurut Bandura terdapat tiga dimensi dari *self-efficacy* pada diri manusia (dalam Tauhid, 2016). Ketiga dimensi tersebut yaitu:

a. Tingkatan (*Level*)

Adanya perbedaan *self-efficacy* yang dihayati oleh masing-masing individu mungkin dikarenakan perbedaan tuntutan yang dihadapi. Tuntutan tugas bermacam-macam tingkat kesulitan atau kesukaran untuk mencapai performansi optimal. Jika halangan untuk mencapai tuntutan itu sedikit, maka aktivitas lebih mudah untuk dilakukan, sehingga kemudian individu akan memiliki *self-efficacy* yang tinggi.

b. Keadaan umum (*Generality*)

Individu mungkin akan menilai diri, merasa yakin melalui berbagai aktivitas atau hanya dalam fungsi tertentu. Keadaan umum bervariasi dalam jumlah dari dimensi yang berbeda-beda, diantaranya tingkat kesamaan aktivitas, perasaan dimana kemampuan ditunjukkan (tingkah laku, kognitif, afektif), ciri kualitas situasi, dan karakteristik individu menuju kepada siapa perilaku itu ditujukan. Pengukuran berhubungan dengan daerah aktivitas dan konteks situasi yang menampilkan pola dan tingkat *generality* yang paling mendasar berkisar tentang apa yang individu susun pada kehidupan mereka.

c. Kekuatan (*Strength*)

Pengalaman memiliki pengaruh terhadap *self-efficacy* yang diyakini seseorang. Pengalaman yang tidak baik akan melemahkan keyakinannya pula. Individu yang memiliki keyakinan kuat terhadap

kemampuan mereka akan teguh dalam berusaha untuk mengenyampingkan kesulitan yang dihadapi.

Skala penelitian pada *self-efficacy* menggunakan dimensi dari teori Bandura tersebut yakni tingkatan (*level*), keadaan umum (*generality*), dan kekuatan (*strength*).

4. Fungsi Self-Efficacy

Terdapat beberapa fungsi dari *Self-efficacy*, yaitu (Bandura, 1986 dikutip Laura Andiny 2008) yaitu:

- a. Untuk menentukan pemilihan tingkah laku. Orang cenderung akan melakukan tugas tertentu dimana ia merasa memiliki kemampuan yang baik untuk menyelesaikannya. Jika seseorang memiliki keyakinan diri yang besar bahwa ia mampu mengerjakan tugas tertentu, maka ia akan lebih memilih mengerjakan tugas tersebut dari pada tugas yang lainnya. Ini menunjukkan bahwa *self-efficacy* juga menjadi pendorong timbulnya suatu tingkah laku.
- b. Sebagai penentu besarnya usaha dan daya tahan dalam mengatasi hambatan atau pengalaman aversif. Bandura (1986) mengatakan bahwa *self-efficacy* menentukan berapa lama individu dapat bertahan dalam mengatasi hambatan dan situasi yang kurang menyenangkan. *Self-efficacy* yang tinggi akan menurunkan kecemasan yang menghambat penyelesaian tugas,

sehingga mempengaruhi daya tahan individu. Dalam belajar, orang dengan *self-efficacy* tinggi cenderung menunjukkan usaha yang lebih keras daripada orang-orang dengan tingkat *self-efficacy* rendah.

- c. Mempengaruhi pola pikir dan reaksi emosional. Beck (dalam Bandura, 1986) menyatakan bahwa *self-efficacy* mempengaruhi pola pikir dan reaksi individu, baik dalam menghadapi situasi saat ini maupun dalam mengantisipasi situasi yang akan datang. Orang-orang dengan *self-efficacy* yang rendah selalu menganggap dirinya kurang mampu menangani situasi yang dihadapinya. Dalam mengantisipasi keadaan, mereka juga cenderung mempersepsikan masalah-masalah yang akan timbul jauh lebih berat daripada yang sesungguhnya. Collins (dalam Bandura, 1986) menyatakan bahwa *self-efficacy* yang dipersepsikan membentuk cara berpikir seseorang. Dalam mencari pemecahan masalah yang rumit, individu dengan *self-efficacy* yang tinggi akan mempersepsikan dirinya sebagai orang yang berkompetensi tinggi. Ia akan merasa tertantang jika dihadapkan pada tugas-tugas dengan derajat kesulitan dan resiko yang tinggi. Sebaliknya, orang dengan *self-efficacy* yang rendah akan mengaggap dirinya tidak kompeten dan menganggap kegagalan akibat dari ketidakmampuannya.

Individu seperti ini sering merasa pesimis terhadap hasil yang akan diperoleh, mudah mengalami stress dan mudah putus asa.

- d. Sebagai peramal tingkah laku selanjutnya. Individu dengan *self-efficacy* tinggi memiliki minat dan keterlibatan yang tinggi dan lebih baik dengan lingkungannya. Demikian juga dalam menghadapi tugas, dimana keyakinan mereka juga tinggi. Mereka tidak mudah putus asa dan menyerah dalam mengatasi kesulitan dan mereka akan menampilkan usaha yang lebih keras lagi. Sebaliknya individu dengan *self-efficacy* yang rendah cenderung lebih pemalu dan kurang terlibat dalam tugas yang dihadapi. Selain itu mereka lebih banyak pasrah dalam menerima hasil dan situasi yang dihadapi daripada berusaha merubah keadaan.

5. *Self-Efficacy* dalam Perspektif Islam

Dalam Islam *self-efficacy* sering diidentikkan dengan kemampuan seseorang atau rasa mampu dalam diri seseorang dalam menghadapi ujian dari Allah SWT. Pada dasarnya semua orang akan diberi oleh Allah untuk bisa menghadapi segala hal mengenai dirinya, bahkan Allah menjanjikan bahwa saja jika Allah mengujinya, maka ujiannya tidak akan melebihi batas kemampuan dirinya.

Seperti tercantum dalam Al-qur'an surat Al-baqarah ayat 286 yaitu Allah berfirman:

لَا يُكَلِّفُ اللَّهُ نَفْسًا إِلَّا وُسْعَهَا^١ لَهَا مَا كَسَبَتْ وَعَلَيْهَا مَا اكْتَسَبَتْ^٢ رَبَّنَا لَا تُؤَاخِذْنَا إِنْ نَسِينَا أَوْ
 أَخْطَأْنَا^٣ رَبَّنَا وَلَا تَحْمِلْ عَلَيْنَا إَصْرًا كَمَا حَمَلْتَهُ عَلَى الَّذِينَ مِنْ قَبْلِنَا^٤ رَبَّنَا وَلَا تُحَمِّلْنَا مَا لَا طَاقَةَ لَنَا
 بِهِ^٥ وَاعْفُ عَنَّا^٦ وَاعْفِرْ لَنَا^٧ وَارْحَمْنَا^٨ أَنْتَ مَوْلَانَا^٩ فَانصُرْنَا عَلَى الْقَوْمِ الْكَافِرِينَ

Artinya: Allah tidak membebani seseorang melainkan sesuai dengan kesanggupannya. Dia mendapat (pahala) dari (kebajikan) yang dikerjakannya dan dia mendapat (siksa) dari (kejahatan) yang diperbuatnya. (Mereka berdoa), “Ya Tuhan kami, janganlah Engkau hukum kami jika kami lupa atau kami melakukan kesalahan. Ya Tuhan kami, janganlah Engkau bebani kami dengan beban yang berat sebagaimana Engkau bebankan kepada orang-orang sebelum kami. Ya Tuhan kami, janganlah Engkau pikulkan kepada kami apa yang tidak sanggup kami memikulnya. Maafkanlah kami, ampunilah kami, dan rahmatilah kami. Engkaulah pelindung kami, maka tolonglah kami menghadapi orang-orang kafir.” (Terj. Quran Kemenag)

Dari penjelasan ayat tersebut dijelaskan bahwa Allah tidak akan memberikan beban atau ujian kepada hambanya melainkan sesuai dengan kemampuannya. Dapat diartikan bahwa seorang hamba tidaklah boleh menyerah atas tugas-tugas ataupun dalam permasalahan selama menjalankan tugas. Seorang hamba harusnya memiliki keyakinan atas tugas yang diperoleh dan yakin akan terselesaikan dengan cara yang akan dilakukannya. Dengan kata lain juga, Allah menyuruh hambanya memiliki

keyakinan kuat terhadap kemampuan yang dimiliki dan teguh dalam berusaha untuk mengenyampingkan kesulitan yang dihadapi, sesuai dengan aspek yang terkandung didalam *self-efficacy* menurut Bandura.

C. Motivasi

1. Definisi Motivasi

Motivasi merupakan kemauan individu dengan menggunakan usaha tingkat tinggi untuk tujuan organisasi yang diikuti, yang dikondisikan oleh kemampuan usaha untuk memenuhi beberapa kebutuhan individu ungkap Robbins (dalam Suwardi, 2011).

Morrison (dalam Suwardi, 2011) memberikan argument bahwa motivasi adalah sebagai kecenderungan seseorang dengan cara melibatkan diri dalam kegiatan yang mengarah pada sasaran. Jika perilaku yang dilakukan mengarah pada suatu obyek atau sasarannya maka dengan motivasi tersebut akan memperoleh pencapaian target atau sasaran yang besar sehingga pelaksanaan tugas dapat dilaksanakan dengan sebaik-baiknya, sehingga efektivitas kinerja dapat tercapai.

Menurut Sudarwan Danim (dalam Noya, 2014) motivasi juga bisa diartikan sebagai kekuatan, dorongan, kebutuhan, semangat, tekanan atau mekanisme psikologi yang mendorong seseorang atau sekelompok orang untuk mencapai prestasi kerja (kinerja) tertentu sesuai dengan apa yang dikehendakinya, dalam arti kognitif, motivasi diasumsikan sebagai aktifitas

individu untuk menentukan kerangka dasar tujuan dan penentuan perilaku untuk mencapai tujuannya.

Teori motivasi juga terdapat dalam kandungan teori kebutuhan Maslow (dalam Noya, 2014) menyatakan bahwa manusia mempunyai berbagai keperluan dan mencoba mendorong untuk bergerak memenuhi keperlunya

Dari beberapa pendapat diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa motivasi merupakan dorongan yang timbul pada diri seorang anggota untuk melakukan tugas atau kegiatan tertentu, sehingga motivasi mempunyai peranan penting dalam organisasi. Motivasi yang tepat akan mampu memajukan dan mengembangkan organisasi karena anggota akan melaksanakan tugas sesuai dengan bidangnya atas dasar kesadaran.

2. Faktor yang Mempengaruhi Motivasi

Dari teori Mc. Clelland (dalam Noya, 2014) menyatakan bahwa ada tiga faktor yang mempengaruhi seseorang bermotivasi yaitu:

a. Kebutuhan akan prestasi (need for achievement = n Ach).

Merupakan daya penggerak yang memotivasi semangat bekerja seseorang. Karena itu, n Ach akan mendorong seseorang untuk mengembangkan kreativitas dan mengarahkan semua kemampuan serta energi yang dimilikinya demi mencapai prestasi kerja yang maksimal. Karyawan akan antusias untuk berprestasi tinggi, asalkan kemungkinan untuk itu diberi kesempatan. Seseorang menyadari

bahwa hanya dengan mencapai prestasi kerja yang tinggi akan dapat memperoleh pendapatan yang besar. Dengan pendapatan yang besar akhirnya memiliki serta memenuhi kebutuhan-kebutuhannya.

b. Kebutuhan akan afiliasi (need for Affiliation= $n. Af$).

Menjadi daya penggerak yang akan memotivasi semangat bekerja seseorang. Oleh karena itu merangsang gairah bekerja karyawan karena setiap orang menginginkan hal-hal : kebutuhan akan perasaan diterima oleh orang lain di lingkungan ia tinggal dan bekerja (sense of belonging), kebutuhan akan perasaan dihormati, karena setiap manusia merasa dirinya penting (sense of importance), kebutuhan akan perasaan maju dan tidak gagal (sense of achievement), dan kebutuhan akan perasaan ikut serta (sense of participation). Seseorang karena kebutuhan $n. Af$ akan memotivasi dan mengembangkan dirinya serta memanfaatkan semua energinya untuk menyelesaikan tugastugasnya.

c. Kebutuhan akan kekuasaan (need for Power = $n. Pow$).

Merupakan daya penggerak yang memotivasi semangat kerja karyawan. $N. Pow$ akan merangsang dan memotivasi gairah kerja karyawan serta mengarahkan semua kemampuannya demi mencapai kekuasaan atau kedudukan yang terbaik. Ego manusia ingin lebih berkuasa dari manusia lainnya akan menimbulkan persaingan. Persaingan ditumbuhkan secara sehat oleh manajer dalam memotivasi bawahannya, supaya mereka termotivasi untuk bekerja giat.

3. Dimensi Motivasi

Herzberg dalam Daft (dalam Yudha, 2014) meyakini bahwa ada dua dimensi yang benar-benar terpisah yang berkontribusi pada perilaku karyawan di tempat kerja yaitu faktor *Hygiene* dan *Motivator*. Pertama adalah yang disebut faktor *Hygiene*, yaitu faktor yang melibatkan hadir atau tidaknya ketidakpuasan kerja (*job disatisfiers*). Dimensi dalam faktor *Hygiene* antara lain:

1. Kondisi kerja
2. Gaji
3. Kebijakan perusahaan
4. Hubungan dengan rekan kerja
5. Kualitas supervise

Rangkaian faktor kedua yaitu *Motivator*. Motivator merupakan faktor yang mempengaruhi tingkat kepuasan bekerja berdasarkan pemenuhan kebutuhan tingkat tinggi. Faktor tersebut terdiri dari:

1. Pencapaian (prestasi)
2. Penghargaan
3. Tanggungjawab
4. Peluang untuk tumbuh
5. Pekerjaan itu sendiri

Menurut Abraham Maslow (dalam Noya, 2014) terdapat dimensi motivasi yang terdapat pada lima hierarki keperluan atau kebutuhan adalah sebagai berikut:

a. Kebutuhan fisiologi (physiological needs).

Kebutuhan dasar untuk menunjang kehidupan manusia, yaitu: sandang, pangan, papan, dan seks. Apabila kebutuhan fisiologi ini belum terpenuhi secukupnya, maka kebutuhan lain tidak akan memotivasi manusia

b. Kebutuhan rasa aman (*safety needs*).

Kebutuhan akan terbebaskannya dari bahaya fisik, rasa takut kehilangan pekerjaan dan materi.

c. Kebutuhan akan sosialisasi (social needs or affiliation).

Sebagai makhluk sosial manusia membutuhkan pergaulan dengan sesamanya dan sebagai bagian dari kelompok.

d. Kebutuhan penghargaan (*esteem needs*).

Kebutuhan merasa dirinya berharga dan dihargai oleh orang lain

e. Kebutuhan aktualisasi diri (*self actualization needs*).

Kebutuhan untuk mengembangkan diri dan menjadi orang sesuai dengan yang dicita-citakannya.

Dalam penelitian ini, skala penelitian pada variabel motivasi menggunakan dimensi dari teori Abraham Maslow yang terdapat pada lima hierarki keperluan atau kebutuhan yakni kebutuhan fisiologi, kebutuhan rasa aman, kebutuhan akan sosialisasi, kebutuhan penghargaan, dan kebutuhan aktualisasi diri.

4. Fungsi Motivasi

Berdasarkan fungsinya, motivasi sangatlah urgensi dan perlu dilakukan oleh seorang pimpinan terhadap anggotanya maupun pada jajarannya dengan tujuan untuk meningkatkan semangat dan kegairahan kerja agar mereka terdorong dengan sungguh bekerja keras dalam menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan dalam sebuah organisasi (Noya, 2014).

Motivasi juga mempunyai peranan yang sangat penting dalam suatu organisasi, tanpa motivasi sudah tentu para anggota tidak dapat melakukan pekerjaannya dengan baik. Untuk itu motivasi harus diberikan oleh pimpinan sebagai motivator dalam meningkatkan semangat kinerja, memberikan dorongan serta arahan kearah pemanfaatan yang paling optimal guna tercapainya tujuan organisasi.

5. Motivasi dalam Perspektif Islam

Motivasi sangat dibutuhkan untuk meningkatkan kinerja pada suatu organisasi. Dalam islam menganjurkan pada umatnya untuk senantiasa berperan aktif dari berbagai bentuk aktivitas. Islam memberkati orang yang bersungguh-sungguh dalam menjalankan kinerjanya dan menjadikan itu sebagai dari ibadah dan jihad bila diniatkan karena Allah SWT. Allah berfirman dalam Surat Al-Mulk ayat 15:

هُوَ الَّذِي جَعَلَ لَكُمُ الْأَرْضَ ذُلُولًا فَامْشُوا فِي مَنَاكِبِهَا وَكُلُوا مِنْ رِزْقِهِ ۚ وَإِلَيْهِ النُّشُورُ – ١٥

Artinya: Dialah yang menjadikan bumi untuk kamu yang mudah dijelajahi, maka jelajalah di segala penjurunya dan makanlah sebagian dari rezeki-Nya. Dan hanya kepada-Nyalah kamu (kembali setelah) dibangkitkan. (Terj. Quran Kemenag).

Ayat diatas menerangkan kepada kaum beriman untuk dapat meningkatkan aktivitas kinerja seseorang guna memperoleh keinginan yang ingin dicapai, karena pada dasarnya Allah memberikan kemudahan bagi tiap-tiap hambanya dalam segala urusan di Dunia.

D. Pengaruh Self-Efficacy terhadap Komitmen Organisasi

Salah satu penyebab anggota tetap bertahan dalam organisasi adalah karena keyakinan diri anggota organisasi bahwa dirinya akan mampu menjalankan tugas organisasi yang diberikan kepadanya dan karena ada bentuk tanggung jawab yang harus dilakukan. Dengan adanya keyakinan pada diri anggota tersebut maka anggota akan terus menjalankan berbagai tugas-tugasnya dan memilih akan tetap didalam organisasi yang diikutinya.

Penelitian yang meneliti pengaruh *self-efficacy* terhadap komitmen organisasi yaitu dilakukan oleh Jamiah Qomariah (2014) yang menunjukkan *self-efficacy* memberikan pengaruh positif secara langsung terhadap komitmen organisasi. Besarnya pengaruh tersebut ditunjukkan oleh r_{hitung} 0,630 dan koefisien jalur 0,316.

Hasil penelitian lainnya yang sejalan ialah yang dilakukan oleh Muhammad Iqbal Zainal Abidin, Yonathan Pangtulan, Siti Maria (2016). *Self-efficacy* berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Dari hasil perhitungan uji t diperoleh t_{hitung} X2 sebesar 3,829 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. Karena nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} (1,68) dan menggunakan taraf sig. 5% diperoleh nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05, maka ini menunjukkan bahwa *self-efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi.

E. Pengaruh Motivasi terhadap Komitmen Organisasi

Menurut Greenberg dan Baron motivasi didefinisikan sebagai serangkaian proses yang menggerakkan, mengarahkan, dan mempertahankan perilaku individu untuk mencapai beberapa tujuan (dalam Oktiani, 2017). Motivasi merupakan keinginan untuk melakukan sesuatu. Tanpa motivasi tak akan ada kegiatan karena tanpa motivasi orang akan menjadi pasif. Oleh karena itu, pada setiap usaha apapun hadirnya motivasi sangat dibutuhkan. Untuk mau berkembang, orang juga memerlukan motivasi.

Dalam berorganisasi, kehadiran motivasi juga sangat penting kaitannya. Motivasi pada anggota dalam organisasi dibutuhkan organisasi untuk berkembangnya organisasi tersebut. Organisasi akan mengalami perkembangan apabila anggota didalamnya berkomitmen dalam

organisasi. Organisasi akan terus berupaya agar anggota tetap bertahan didalam organisasi. Selain itu, anggota juga akan terus bersemangat dalam menjalankan tugas organisasinya terlebih jika keduanya saling memberikan kontribusi.

Penelitian yang dilakukan oleh Nurul Qomarianing Purnama, Bambang Swasto Sunuharyo, Arik Prasetya (2016) yang meneliti pengaruh motivasi terhadap komitmen organisasi, menunjukkan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi dengan nilai koefisien jalur 0.266 dan signifikansi t 0.035 pada karyawan bank BRI cabang Kawi Malang. Artinya semakin tinggi motivasi kerja akan semakin tinggi pula komitmen organisasinya.

Penelitian lain yang sejalan juga dilakukan oleh Elit Prambara Yudha (2014). Penelitiannya mengukur komitmen organisasi dengan variabel motivasi. Penelitian ini motivasinya terdiri dari variabel *Motivator* dan *Hygiene*. Hasil pengujian menunjukkan nilai beta untuk *Motivator* merupakan variabel yang berpengaruh dominan dengan nilai beta terbesar yaitu 0,507. Dibandingkan dengan *Hygiene* maka variabel *Motivator* merupakan yang berpengaruh dominan terhadap Komitmen Organisasional.

F. Pengaruh Self-Efficacy dan Motivasi terhadap Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi merupakan sebuah kontrak yang dilakukan antara anggota organisasi dengan organisasi tempat ia bergabung. Kontrak yang

dimaksud adalah suatu perjanjian tak tertulis yang berujung pada apa yang diinginkan oleh organisasi dan juga sebaliknya apa yang diharapkan anggota dari organisasi yang diikuti. Kontrak ini akan mempengaruhi seorang anggota tetap bertahan atau memilih keluar dari organisasi. Anggota yang memilih menetap dalam organisasi maka anggota tersebut telah memiliki *self-efficacy* yang tinggi dalam diri anggota untuk menjalankan segala tugas-tugas yang telah diembannya pada organisasi.

Anggota yang memiliki *self-efficacy* yang tinggi akan berusaha menyelesaikan tugas-tugas secara maksimal sesuai dengan harapan organisasi. Akan lebih maksimal jika dalam menyelesaikan tugas-tugasnya para anggota memiliki rasa semangat dalam menjalankannya, dengan artian anggota tersebut memiliki rasa motivasi dalam menjalankannya.

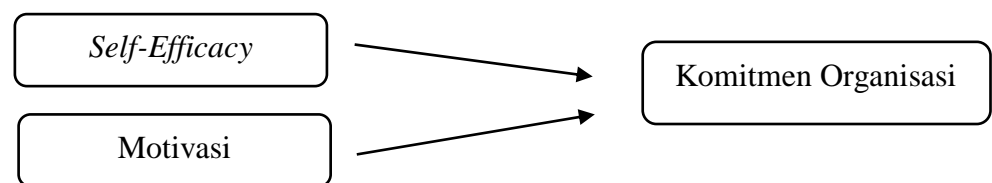
Seperti yang dikatakan Bandura (dalam Yulan & Innocentius, 2017) mengenai *self-efficacy* yakni, didalam motivasi individu terdapat *self-efficacy* yang baik dan memiliki kontribusi besar, seperti bagaimana anggota merumuskan tujuan atau target untuk dirinya, sejauh mana anggota memperjuangkan target itu, dan setangguh apa anggota itu dapat menghadapi kegagalan.

Seperti juga didalam pemaparan BAB 1, pada penelitian Yulan Purnomo dan Innocentius Bernarto (2017) mengenai *self-efficacy*, Budaya Organisasi, dan Motivasi Kerja terhadap Komitmen Organisasi yang dilakukan pada Yayasan TMAP dengan jumlah responden 30 karyawan juga mendapatkan hasil bahwa *self-efficacy* berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi.

Dan juga motivasi kerja berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi. Jika *self-efficacy* meningkat, maka komitmen anggota terhadap organisasi juga meningkat. Dan selanjutnya jika motivasi kerja meningkat, maka komitmen organisasi juga akan meningkat pula.

Secara skematis pengaruh dari *self-efficacy* dan motivasi terhadap komitmen organisasi dapat digambarkan sebagai berikut:

Gambar 2.1



G. Hipotesis Penelitian

Hipotesis merupakan jawaban atau kesimpulan sementara atas pertanyaan yang telah diajukan oleh peneliti dalam rumusan masalah.

1. Hipotesis 1

H_a : Adanya pengaruh yang positif dari *self-efficacy* terhadap komitmen organisasi pada anggota LSO di Fakultas Psikologi UIN Malang.

H_0 : Tidak adanya pengaruh dari *self-efficacy* terhadap komitmen organisasi pada anggota LSO di Fakultas Psikologi UIN Malang.

2. Hipotesis 2

H_a : Adanya pengaruh yang positif dari motivasi terhadap komitmen organisasi pada anggota LSO di Fakultas Psikologi UIN Malang.

H_0 : Tidak adanya pengaruh dari motivasi terhadap komitmen organisasi pada anggota LSO di Fakultas Psikologi UIN Malang.

3. Hipotesis 3

H_a : Adanya pengaruh yang positif dari *self-efficacy* dan motivasi terhadap komitmen organisasi pada anggota LSO di Fakultas Psikologi UIN Malang.

H_0 : Tidak adanya pengaruh dari *self-efficacy* dan motivasi terhadap komitmen organisasi pada anggota LSO di Fakultas Psikologi UIN Malang.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Rancangan Penelitian

Penelitian dapat dilakukan menggunakan pendekatan analisis yang sesuai dengan variabel yang akan diteliti. Dilihat dari pendekatan analisisnya, penelitian dibagi menjadi dua macam, yakni kualitatif dan kuantitatif (Azwar, 2014). Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif, sehingga dalam penelitian ini digunakan analisis data berupa angka.

Penelitian ini termasuk dalam penelitian *explanatory research*. Metode deskriptif digunakan untuk mendiskripsikan, memaparkan, dan menganalisis data dari variabel *self-efficacy* dan motivasi. Sedangkan *explanatory research* bertujuan untuk menghubungkan pola-pola yang berbeda namun memiliki keterkaitan serta menghasilkan pola sebab akibat (Martono, 2014). Kemudian dalam penelitian ini peneliti menggunakan bantuan dari *IBM SPSS Statistics 22* untuk menganalisis data. Variabel dalam penelitian ini adalah variabel bebas yaitu *self-efficacy* (X_1), motivasi (X_2) dan komitmen organisasi (Y).

B. Identifikasi Variabel Penelitian

Identifikasi variabel merupakan langkah penetapan variabel utama dalam penelitian dan menentukan fungsinya masing-masing. Variabel merupakan suatu konsep yang mempunyai variasi nilai dan variasi itu tampak jika

didefinisikan secara operasional atau ditentukan tingkatnya (Danim, 2000).

Variabel ini terdiri dari variabel bebas (X) dan variabel terikat (Y).

1. Variabel Terikat

Variabel terikat merupakan variabel tergantung (Azwar, 2014).

Variabel tergantung adalah variabel penelitian yang diukur untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel lain. Pada penelitian ini, variabel tergantungnya adalah komitmen organisasi anggota LSO Fakultas Psikologi.

2. Variabel Bebas

Variabel bebas adalah suatu variabel yang variasinya memengaruhi variabel lain. Dapat juga dikatakan bahwa variabel bebas adalah variabel yang memengaruhi terhadap variabel lain ingin diketahui (Azwar, 2014).

Pada penelitian ini, variabel bebasnya adalah:

- 1) *Self-Efficacy* (X_1)
- 2) Motivasi (X_2)

C. Definisi Operasional Variabel Penelitian

Dalam melakukan penelitian kita akan membutuhkan suatu definisi yang memiliki arti tunggal dan dapat diterima secara objektif. Definisi tersebut dinamakan definisi operasional. Definisi operasional adalah suatu definisi mengenai variabel yang dirumuskan berdasarkan karakteristik variabel tersebut yang dapat diamati (Azwar, 2014). Dalam penelitian ini, terdapat beberapa

variabel dengan definisi operasional berupa komitmen organisasi, *self-efficacy*, dan motivasi.

1. Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi yang dimaksud dalam penelitian ini adalah kesetiaan anggota pada organisasi yang telah diikuti karena adanya rasa suka dan sedia, sehingga anggota akan tetap melakukan suatu rangkaian dengan penuh tanggung jawab atas kegiatan-kegiatan yang telah organisasi berikan pada anggota tersebut.

Dalam skala komitmen organisasi ini mengambil teori menurut Allen dan Meyer (1991) aspek-aspek dari komitmen organisasi yang dapat diukur yakni: *affective commitment*, *continuance commitment* dan *normative commitment*. Jika ketiga aspek tersebut memiliki nilai tinggi maka menunjukkan bahwa komitmen organisasi LSO di Fakultas Psikologi yang baik.

2. Self-Efficacy

Self-efficacy yang dimaksud dalam penelitian ini adalah bentuk keyakinan yang dimiliki tiap-tiap anggota LSO di Fakultas Psikologi UIN Malang untuk menyelesaikan sebuah tugas atau kegiatan dengan menghadapi segala permasalahan atau rintangan yang ada dengan rasa mampu yang dimiliki anggota tersebut demi masa depan organisasi. Skala untuk mengukur *self-efficacy* pada penelitian ini akan dirancang

berdasarkan dimensi *self-efficacy* menurut Bandura yakni *level, generality, dan strength*.

3. Motivasi

Motivasi yang dimaksud dalam penelitian ini adalah seberapa besar semangat dan mempunyai rasa keinginan yang tinggi anggota untuk menjalankan roda organisasi berdasarkan masing-masing dari tugas yang dimandatkan padanya.

Skala motivasi dalam penelitian ini menggunakan dimensi motivasi yang terdapat pada lima hierarki keperluan atau kebutuhan menurut Abraham Maslow yakni kebutuhan fisiologi, kebutuhan rasa aman, kebutuhan akan sosialisasi, kebutuhan penghargaan, kebutuhan aktualisasi diri.

D. Subjek Penelitian

1. Populasi

Menurut Umar (2005) “Populasi diartikan sebagai wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang memiliki karakteristik tertentu dan mempunyai kesempatan yang sama untuk dipilih menjadi anggota sampel”. Populasi adalah keseluruhan subjek dalam penelitian (Arikunto, 2006). Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditempatkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulan (Sugiyono, Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D, 2015).

Berdasarkan definisi diatas, maka populasi dalam penelitian ini adalah seluruh anggota dari LSO Fakultas Psikologi yang meliputi dari LSO Mega Putih, LSO OASIS, LSO Jurnalistik, dan LSO Tahfidz.

Tabel 3.1 Jumlah Populasi

No.	Nama LSO di Fakultas Psikologi	Jumlah
1.	LSO Mega Putih	20 orang
2.	LSO OASIS	49 orang
3.	LSO Jurnalistik	12 orang
4.	LSO Tahfidz	30 orang
Jumlah Total		111 orang

2. Sampel

Sampel adalah sebagian populasi atau yang mewakili dari populasi yang diteliti (Arikunto, 2006). Sampel merupakan dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi (Sugiyono, Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D, 2015).

Pada penelitian ini ukuran sampel ditentukan menggunakan rumus dari Issac & Michael (dalam Sugiyono, 2015) sebagai berikut:

$$s = \frac{\lambda^2 \cdot N \cdot P \cdot Q}{d^2(N - 1) + \lambda^2 \cdot PQ}$$

Keterangan:

λ^2 = Chi Kuadrat, dengan dk = 1, taraf kesalahan 10%
 = Taraf kesalahan 1% = 6,634 , 5% = 3,841 , 10% = 2,706
 P = Q = 0,5

d = 0,05
s = Jumlah sampel
N = Jumlah populasi

$$s = \frac{\lambda^2 \cdot N \cdot P \cdot Q}{d^2(N - 1) + \lambda^2 \cdot PQ}$$

$$s = \frac{2,706 \cdot 111 \cdot 0,5 \cdot 0,5}{0,05^2(111 - 1) + 2,706 \cdot 0,5 \cdot 0,5}$$

$$s = \frac{75,0915}{0,275 + 0,6765}$$

$$s = \frac{75,0915}{0,9515}$$

$$s = 78,919 = 79$$

Berdasarkan populasi dari anggota semua LSO Fakultas Psikologi yang berjumlah 111 orang, maka dengan menggunakan sampel dari populasi tertentu dengan taraf kesalahan 10% maka jumlah sampel adalah 79 orang.

Teknik sampling pada penelitian ini menggunakan *Proportionate Stratified Random Sampling*. Artinya, teknik yang digunakan apabila populasi mempunyai anggota yang tidak homogen dan berstrata secara proporsional (Sugiyono, 2015). Seperti pada penelitian ini yang meneliti LSO di Fakultas Psikologi dengan empat organisasi didalamnya yang memiliki karakteristik yang berbeda, namun dengan strata yang sama yakni mahasiswa Psikologi.

E. Teknik Pengumpulan Data

1. Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian menggunakan kuesioner, artinya suatu alat pengumpulan data dengan cara menyebarkan sebuah pertanyaan atau pernyataan kepada responden dengan harapan mendapatkan respon atau pertanyaan yang diberikan (Umar, 2005). Kuesioner dalam penelitian ini ditujukan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh dari *self-efficacy* dan motivasi terhadap komitmen organisasi. Kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner tertutup. Sedangkan skala pengukuran instrumen yang digunakan pada penelitian ini adalah skala Likert. Skala Likert digunakan untuk menilai sikap, pendapat, dan persepsi tentang fenomena sosial (Sugiyono, Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D, 2015).

Skala Likert digunakan untuk memberikan alternative jawaban pada kuesioner ini adalah Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Tidak Setuju (TS), dan Sangat Tidak Setuju (STS) (Sugiyono, 2015). Kriteria jawaban dan skor yang digunakan dalam penelitian ini adalah Sangat Setuju (SS) diberi skor 4, Setuju (S) diberi skor 3, Tidak Setuju (TS) diberi skor 2, dan Sangat Tidak Setuju (STS) diberi skor 1.

Tabel 3.2 Skala Likert

Klasifikasi	Keterangan	Favourabel	Unfavourabel
SS	Sangat Setuju	4	1
S	Setuju	3	2
TS	Tidak Setuju	2	3
STS	Sangat Tidak Setuju	1	4

Dalam penelitian ini tidak digunakan poin tengah atau netral. Karena jika diberi poin tengah, subjek akan cenderung untuk memilihnya dan kalimat dalam item yang digunakan tidak cukup untuk menarik respon yang berbeda dari subjek. Sehingga data mengenai perbedaan antara responden menjadi kurang informative, berdasarkan pada pendapat Nussbeck (dalam Azwar, 2014).

2. Blueprint Penelitian

a. Skala Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi anggota dibutuhkan demi menjalankan roda organisasi dan untuk menunjang organisasi kedepannya serta didalamnya memiliki dorongan dari organisasi yang kuat untuk mempertahankan kenggotaan dalam organisasi demi tercapainya tujuan organisasi. Untuk mengukur komitmen organisasi terdapat tiga aspek yaitu:

Tabel 3.3 *Blue print* Skala Komitmen Organisasi

Variabel	Aspek	Indikator	Favorable	Unfavorable
Komitmen Organisasi	Komitmen Afektif	Anggota tetap bertahan pada suatu organisasi karena ikatan emosional	1, 4, 9	5, 12
		Keterlibatan dalam organisasi	2, 11, 13	19, 20, 26
	Komitmen Normatif	Anggota bertahan pada organisasi karena kesadaran	6, 10	28, 30
		Kewajiban yang seharusnya dilakukan	17, 18	3, 8
		Menjaga hubungan dengan organisasi	7, 25	33, 35
	Komitmen Berkelanjutan	Anggota bertahan karena dorongan ekonomis	14, 16, 21	23, 29, 32
		Anggota bergabung dalam organisasi karena ikut-ikutan	22, 24, 27	31, 34, 15
	Jumlah			18

b. Skala Self-Efficacy

Self-efficacy merupakan suatu keyakinan seseorang yang dapat mempengaruhi individu dalam menyelesaikan masalah yang ada pada dirinya untuk mencapai tujuan yang diinginkan. *Self-efficacy* setiap

individu akan berbeda antara individu satu dengan lainnya berdasarkan tiga aspek :

Tabel 3.4 Blue print Skala Self-Efficacy

Variabel	Aspek	Indikator	Favora ble	Unfavo rable
Self- Efficacy	Tingkatan (level)	Berani menghadapi tugas yang sulit	23, 15, 20	24, 28, 33
		Yakin akan berhasilnya menyelesaikan tugas	3, 7, 18	9, 26, 16
	Keadaan Umum (generality)	Mempunyai rasa yakin untuk menyelesaikan permasalahan dalam segala kondisi	5, 12, 10	30. 34, 36
		Bisa beradaptasi dalam segala situasi	2, 8, 31	22, 32, 17
	Kekuatan (strength)	Mempunyai kekuatan untuk menyelesaikan tugas hingga selesai	4, 14	6, 11
		Bisa menekan rasa malas dalam penyelesaian tugas	1, 19	25, 35
		Memiliki pengalaman sebelumnya	13, 21	27, 29
Jumlah			18	18

c. Skala Motivasi

Motivasi merupakan suatu proses dimana seseorang melakukan sesuatu untuk mencapai suatu tujuan untuk memenuhi kebutuhannya. Motivasi memegang peranan penting dalam keberhasilan organisasi, karena motivasi dapat mempengaruhi tingkat kinerja anggota dan komitmen anggota pada organisasi. Untuk itu terdapat lima aspek untuk mengukur motivasi yaitu sebagai berikut:

Tabel 3.5 *Blue print* Skala Motivasi

Variabel	Aspek	Indikator	Favorable	Unfavorable
Motivasi	Kebutuhan fisiologi	Dukungan finansial	10, 14	21, 33
		Relaksasi	6, 16	28, 30
	Kebutuhan rasa aman	Jaminan keamanan fisik	2, 4	35, 37
		Jaminan keamanan akademik	5, 12	17, 38
	Kebutuhan akan Sosial	Hubungan baik dengan atasan	1, 40	7, 9
		Adanya kelekatan kekeluargaan	8, 15	20, 24
	Kebutuhan Penghargaan	Penghargaan	3, 11	19, 26
		Promosi jabatan	31, 27	18, 22
	Kebutuhan aktualisasi diri	Kreativitas	13, 23	25, 32
		Pengembangan diri	29, 34	36, 39
Jumlah			20	20

3. Validitas dan Reliabilitas

a. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur valid atau tidaknya suatu kuesioner, kuesioner dapat dikatakan valid ketika pertanyaan mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur (Ghozali, 2016). Validitas instrument dalam penelitian ini dengan cara melakukan korelasi antara skor butir pernyataan dengan total skor konstruk atau variable. Jika t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} , maka perbedaan itu signifikan sehingga instrument dapat dinyatakan valid (Sugiyono, Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D, 2015). Kuesioner yang telah diuji cobakan akan ditemukan pernyataan yang tidak valid, oleh karena itu akan dibuat pernyataan baru untuk perbaikan. Apabila telah direvisi namun tidak valid, maka pernyataan akan dihapus atau tidak dipakai.

Tabel 3.6 Indeks Validitas Komitmen Organisasi

Variabel	Indikator	Aitem Valid	Jumlah	Aitem non Valid	Jumlah
Komitmen Organisasi	Komitmen Afektif	1, 4, 9, 5, 12, 2, 11, 13, 20, 26	10	19	1
	Komitmen Normatif	6, 10, 28, 30, 18, 3, 7, 25, 33, 35	10	8, 17	2
	Komitmen Berkelanjutan	14, 16, 23, 22, 27, 31, 34	7	15, 21, 24, 29, 32	5
Jumlah			27		8

Tabel 3.7 Indeks Validitas Self-Efficacy

Variabel	Indikator	Aitem Valid	Jumlah	Aitem non Valid	Jumlah
<i>Self-Efficacy</i>	Tingkatan (level)	23, 15, 20, 24, 28, 33, 3, 7, 18, 9, 26, 16	12		
	Keadaan Umum (generality)	5, 12, 10, 34, 36, 8, 31, 22, 32, 17	10	2, 30	2
	Kekuatan (strength)	4, 14, 6, 11, 1, 19, 25, 35, 13, 21, 27	11	29	1
Jumlah			33		3

Tabel 3.8 Indeks Validitas Motivasi

Variabel	Dimensi	Aitem Valid	Jumlah	Aitem non Valid	Jumlah
Motivasi	Kebutuhan fisiologi	10, 14, 21, 33, 6, 16, 28, 30	8		
	Kebutuhan rasa aman	4, 35, 37, 12, 38	5	2, 5, 17	3
	Kebutuhan akan social	1, 40, 7, 8, 20, 24	6	9, 15	2
	Kebutuhan penghargaan	3, 11, 19, 26, 31, 27, 18	7	22	1
	Kebutuhan aktualisasi diri	13, 23, 25, 29, 34, 39	6	32, 36	2
Jumlah			32		8

b. Uji Reliabilitas

Reliabilitas sama dengan konsistensi. Suatu instrument penelitian dikatakan memiliki nilai reliabilitas tinggi apabila tes yang dibuat mempunyai hasil yang konsisten dalam mengukur (Sukardi, 2013). Apabila instrument dapat dipercaya oleh responden, maka data yang akan dihasilkan akan dapat dipercaya juga. Apabila data yang telah didapatkan sesuai dengan kenyataannya, maka akan diambil beberapa kalipun hasilnya akan tetap sama. Nunnally (dalam Ghazali, 2016) mengatakan aitem pernyataan dinyatakan reliabel ketika nilai *Cronbach's Alpha* > 0,7.

Tabel 3.9 Reliabilitas Penelitian

Reliability Statistics Komitmen Organisasi

Cronbach's Alpha	N of Items
.929	27

Reliability Statistics Self-Efficacy

Cronbach's Alpha	N of Items
.945	33

Reliability Statistics Motivasi

Cronbach's Alpha	N of Items
.924	32

F. Analisis Data

Analisis data adalah pengolahan data yang diperoleh menggunakan rumus-rumus atau aturan yang ada sesuai pendekatan penelitian atau desain yang diambil (Arikunto, 2006).

1. Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif adalah analisis yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara menggambarkan data yang telah terkumpul apa adanya tanpa ada maksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum (Sugiyono, Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D, 2015). Teknik ini digunakan untuk mendeskripsikan masing-masing variabel yaitu *self-efficacy*, motivasi, dan komitmen organisasi pada anggota LSO di Fakultas Psikologi. Data yang diperoleh berasal dari penskoran kuesioner atau jawaban yang diberikan responden.

Sehingga dalam analisis ini dibutuhkan beberapa tahapan analisa yang dilakukan dengan bantuan *Mirosoft Excel 2013* dan *IBM SPSS Statistics 22* dengan tujuan didapatkan kategorisasi skor. Langkah awal untuk proses kategorisasi adalah dengan mencari nilai Mean dan Standart Deviasi (SD) tiap masing-masing variabel. Kemudian setelah didapatkan nilai Mean dan Standart Deviasi (SD) dimulailah dengan memasukkan nilai tersebut kedalam rumus untuk memperoleh pengkategorisasian dari SPSS dengan pengelompokkan kedalam tiga kategorisasi yaitu tinggi, sedang, dan rendah. Berdasarkan rumus tersebut, maka akan didapatkan tabel kategori skor sebagai berikut:

Tabel 3.10 Interval Kelas Pengkategorian Skor

Kategori	Norma
Rendah	$X < (\mu - SD)$
Sedang	$(\mu - SD) \leq X < (\mu + SD)$
Tinggi	$(\mu + SD) \leq X$

2. Analisis Statistik Inferensial

Analisis statistik adalah teknik statistik yang digunakan untuk menganalisis data sampel dan hasil yang diberlakukan untuk populasi (Sugiyono, Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D, 2015). Pada penelitian ini statistik inferensial digunakan untuk mengukur seberapa besar pengaruh variabel *self-efficacy* dan motivasi terhadap komitmen organisasi. Pada banyak penelitian sebelum memulai analisis regresi linier berganda dilakukan analisis terlebih dahulu terhadap masalah yang ada pada setiap variabel dengan uji asumsi klasik. Namun pada penelitian ini, peneliti tidak menggunakan uji asumsi klasik, alasannya ialah jika hasil uji hipotesis korelasi signifikan maka sudah dipastikan asumsi linieritas pada uji asumsi klasik juga akan terpenuhi.

a. Uji Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk menganalisis mengenai bentuk dan tingkat hubungan antara satu variabel dependen dan lebih dari satu variabel independen (Atmaja, 2009). Analisis

regresi linier berganda bertujuan untuk menguji seberapa besar pengaruh *self-efficacy* (X_1), motivasi (X_2) dan komitmen organisasi (Y) secara parsial. Atmaja (2009) menjelaskan model regresi linier berganda menggunakan rumus dalam persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = a + b_1.X_1 + b_2.X_2 + \dots + b_n.X_n +$$

Keterangan:

Y = Nilai Y Prediksi

X_1 = Variabel Bebas 1

X_2 = Variabel Bebas 2

b_1 = Koefisien Regresi 1

b_2 = Koefisien Regresi 2

Pada penelitian ini menggunakan dua variabel bebas, maka didapatkan rumus sebagai berikut:

Keterangan:

Y = Komitmen Organisasi

X_1 = Self-Efficacy

X_2 = Motivasi

b_1, b_2, b_3 = Koefisien Regresi

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Pelaksanaan Penelitian

1. Gambaran Lokasi Penelitian

Penelitian dilakukan pada anggota LSO (Lembaga Semi Otonom) di Fakultas Psikologi UIN Maulana Malik Ibrahim Malang. Sebelum melakukan penelitian, peneliti melakukan *aikens v* pada dua orang dosen Fakultas Psikologi yang ahli dalam bidang PIO (Psikologi Industri dan Organisasi) yakni Bapak Agus Iqbal Hawabi, M.Psi dan Bapak Abd. Hamid Cholili M.Psi Psikolog. Peneliti memilih dosen yang ahli dalam bidang PIO karena penelitian ini dilakukan pada lingkup organisasi dan variable yang dipilih untuk menjadi variable terikat pun mengacu pada organisasi itu sendiri yakni komitmen organisasi.

Setelah melakukan *aikens'v*, peneliti melakukan uji coba penelitian terhadap subjek lain yang mempunyai ciri-ciri hampir sama dengan subjek yang akan diteliti sesungguhnya yaitu UKM Kommust. Alasan peneliti memilih UKM Kommust sebagai subjek uji coba penelitian adalah organisasi yang masih dalam satu naungan Universitas UIN Maulana Malik Ibrahim Malang dan juga sama-sama memiliki unsur aktualisasi diri pada anggota serta akan mendapatkan SK kegiatan pada masing-masing anggota untuk pemenuhan point skkm di perkuliahan akademik.

Uji coba dilakukan selama tiga hari pada tanggal 17-19 Februari 2020 disekitar Studio UKM Kommust yang bertempat di pojok bawah Gedung A dan dilakukan pada tiap sore sampai malam hari. Peneliti melakukan uji coba dengan kuesioner berupa *printout*. Lalu setelah mendapatkan data dari uji coba penelitian, peneliti melakukan Uji Validitas dan Reliabilitas. Dari uji tersebut diperoleh hasil valid dan reliabel, dengan beberapa aitem yang gugur. Peneliti membuat skala baru dengan tidak menggunakan aitem-aitem yang gugur dan hanya menggunakan aitem yang valid dan reliabel tersebut.

Setelah itu peneliti mulai penelitian pada anggota LSO (Lembaga Semi Otonom) di Fakultas Psikologi yang meliputi LSO Megaputih Outbond, LSO Jurnalistik, LSO OASIS, dan LSO Tahfidz. Peneliti menghubungi masing-masing direktur dari ke empat LSO tersebut untuk izin memulai penelitian beserta memberikan surat izin penelitian yang peneliti dapatkan dari pengajuan di BAK Fakultas Psikologi. Kemudian saran dari ke empat direktur tersebut ialah melakukan sebar kuesioner sistem online atau google form dengan alasan mampu menjangkau anggota yang sulit ditemui atau anggota yang tidak menentu kapan ia ada di kampus. Akhirnya peneliti menyepakati hal tersebut dan peneliti dengan segera membuat kuesioner di google form lalu disebarakan melalui keempat direktur tersebut via whatsapp. Setelah data diperoleh, peneliti mulai menganalisisnya.

2. Waktu dan Tempat

Penelitian dilakukan selama tiga belas hari terhitung dari mulai sebar kuesioner sampai pengisian kuesioner ditutup, jelasnya tanggal 25 Februari – 8 Maret 2020.

3. Jumlah Subjek Penelitian (Populasi)

Pada penelitian ini terjumlah anggota dari keempat LSO di Fakultas Psikologi tersebut ialah 111 orang, dengan rincian LSO Megaputih Outbond 20 orang, LSO Jurnalistik 12 orang, LSO OASIS 49 orang, dan LSO Tahfidz 30 orang.

4. Jumlah Subjek yang Dianalisis (Sampel)

Setelah populasi diketahui berjumlah 111 orang, peneliti mengambil sampel untuk subjek penelitian dengan rumus yang telah dikembangkan oleh Isaac dan Michael dengan taraf kesalahan 10% sehingga diperoleh 79 orang. Peneliti mengambil taraf kesalahan 10% dikarenakan keterbatasan waktu dan saat proses penelitian ini dilakukan adalah masa periode akhir pada masing-masing LSO, selain itu tidak semua anggota bersedia untuk meluangkan waktu mengisi kuesioner.

5. Prosedur dan Administrasi Pengambilan Data

Prosedur pada penelitian ini ialah dengan menggunakan google form sebagai alat bantu penyebaran kuesioner pada subjek penelitian yakni pada anggota LSO Fakultas Psikologi meliputi LSO Megaputih Outbond, LSO Jurnalistik, LSO OASIS, dan LSO Tahfidz.

Kemudian pengambilan data dilakukan dengan cara mendownload hasil respon dari subjek pada google form yang telah dibuat. Data yang didownload tersebut berupa format excel. Lalu peneliti mengganti jawaban dari subjek dengan dua tipe penilaian, karena pernyataan berisi aitem favorable dan unfavorable. Pada aitem favorable jawaban sangat setuju diganti dengan nilai 4, setuju nilai 3, tidak setuju nilai 2, dan sangat tidak setuju nilai 1. Sebaliknya pada aitem unfavorable jawaban sangat setuju diganti dengan nilai 1, setuju nilai 2, tidak setuju nilai 3, dan sangat tidak setuju nilai 4.

Selanjutnya pada masing-masing jawaban subjek di tiap-tiap variabelnya di jumlahkan dengan peletakan kolom total diakhir samping kanan. Lalu untuk proses analisis, pada kolom total tersebut disalin pada SPSS yang telah peneliti siapkan. Peneliti menggunakan *IBM SPSS Statistics 22*.

6. Hambatan-hambatan

Hambatan yang dialami peneliti selama proses uji coba sampai proses penelitian yakni pada subjek atau responden. Pada proses uji coba, subjek dapat ditemui pada sore sampai malam hari karena pada subjek sendiri yakni anggota UKM Kommust berkumpul sekaligus latihan musik terjadwal pada sore sampai malam hari. Peneliti juga mencari waktu senggang para anggota yang terjadwal di latihan itu, tujuan agar subjek dapat mengisi pernyataan pada kuesioner dengan tepat, jujur, dan teliti. Ada pula hal lain yakni ada beberapa anggota Kommust yang tidak datang

latihan dikarenakan hujan deras yang hampir tiap hari mengguyur di Kampus UIN Maulana Malik Ibrahim Malang.

Setelah itu hambatan pada proses penelitian adalah lamanya menunggu respon jawaban subjek dari google form yang telah peneliti sebar. Membutuhkan waktu tiga belas hari hingga mencapai target sampel yang ditentukan. Dalam proses sebar kuesioner dari google form peneliti mendapat bantuan dari masing-masing direktur untuk menyebarkan di grup whatsapp pada masing-masing LSO nya. Sistem pelaporan subjek ke masing-masing direktur peneliti gunakan sebagai alat bantu untuk mengetahui siapa saja subjek yang sudah mengisi dan yang belum. Namun meskipun begitu masih juga adanya respon lama dari subjek sehingga peneliti meminta nomor whatsapp anggota LSO pada masing-masing direktur tujuan untuk menghubungi langsung pada subjek yang belum mengisi kuesioner dan kemudian peneliti meminta bantuan untuk bersedia mengisi kuesionernya.

B. Hasil Penelitian

Setelah pengambilan data yang diperlukan, langkah selanjutnya adalah melakukan pengelompokan yang mengacu pada kriteria pengkategorisasian yang didasarkan pada asumsi bahwa skor subjek penelitian terdistribusi secara normal (Azwar, 2007). Langkah-langkah yang dilaksanakan peneliti sehingga menghasilkan hasil penelitian ini akan dijelaskan sebagai berikut:

1. Uji Deskriptif

Menurut data dari subjek penelitian yang telah dianalisis dapat diperoleh deskripsi statistik data penelitian pada masing-masing skala. Dalam analisis ini terdapat beberapa tahapan analisa yang dilakukan dengan bantuan *Microsoft Excel 2013*. Yang pertama adalah kategorisasi. Kategorisasi ini digunakan untuk mengetahui nilai Mean dan Standar Deviasi pada masing-masing variabel yang ada. Kemudian dilakukan pengelompokan menjadi tiga kategorisasi yaitu kategori tinggi, sedang, dan rendah. Sejalan dengan yang dikatakan oleh Azwar (2013) bahwa banyaknya jenjang kategori diagnosis yang akan dibuat biasanya tidak lebih dari lima jenjang namun juga tidak kurang dari tiga. Ada dua pengkategorisasian yakni hipotetik dan empirik.

Perhitungan secara hipotetik diperoleh melalui perhitungan skor maksimum dan skor minimum yang dihitung secara manual, sedangkan perhitungan secara empirik diperoleh melalui perhitungan yang ada pada SPSS. Berikut ini merupakan gambaran umum perbandingan antara skor hipotetik dan empirik pada setiap variabel penelitian:

Tabel 4.1 Deskripsi Skor Hipotetik dan Skor Empirik

Variabel	N	Minimum		Maximum		Mean		Std. Deviation	
		Hipotetik	Empiris	Hipotetik	Empiris	Hipotetik	Empiris	Hipotetik	Empiris
X1	79	33	73	132	126	82,5	95.2025	13,75	11.98544
X2	79	32	56	128	116	80	98.4430	16	11.14904
Y	79	27	57	108	102	67,5	85.0759	11,25	9.04940

a) **Kategorisasi Variabel Komitmen Organisasi**

Tabel 4.2 Kategorisasi Variabel Komitmen Organisasi Hipotetik

Variabel	Kategori	Frekuensi	Presentase
Komitmen Organisasi	Rendah	0	0%
	Sedang	17	21.5%
	Tinggi	62	78.5%
		79	100 %

Dari tabel diatas, dapat dilihat bahwa pada variabel komitmen organisasi, sebanyak 17 subjek mempunyai komitmen organisasi sedang, 62 subjek mempunyai komitmen organisasi tinggi, dan tidak ada satupun yang memiliki komitmen organisasi rendah. Kesimpulan yang bisa diambil adalah subjek sebagian besar mempunyai komitmen organisasi yang tinggi.

b) **Kategorisasi Variabel *Self-Efficacy***

Tabel 4.3 Kategorisasi Variabel *Self-Efficacy* Hipotetik

Variabel	Kategori	Frekuensi	Presentase
<i>Self-Efficacy</i>	Rendah	0	0 %
	Sedang	44	55.7 %
	Tinggi	35	44.3 %
		79	100 %

Dari tabel diatas, dapat dilihat bahwa pada variabel *self-efficacy*, sebanyak 44 subjek mempunyai *self-efficacy* sedang, 35 subjek mempunyai *self-efficacy* tinggi dan tidak ada satupun yang memiliki *self-efficacy* rendah. Kesimpulan yang bisa diambil adalah subjek sebagian besar mempunyai *self-efficacy* yang sedang.

c) Kategorisasi Variabel Motivasi

Tabel 4.4 Kategorisasi Variabel Motivasi Hipotetik

Variabel	Kategori	Frekuensi	Presentase
Motivasi	Rendah	1	1.3 %
	Sedang	22	27.8 %
	Tinggi	56	70.9 %
		79	100 %

Dari tabel diatas, dapat dilihat bahwa pada variabel motivasi, sebanyak 1 subjek mempunyai motivasi rendah, 22 subjek mempunyai motivasi sedang, dan 56 subjek mempunyai motivasi tinggi. Kesimpulan yang bisa diambil adalah subjek sebagian besar mempunyai motivasi yang tinggi.

2. Uji Hipotesis

a. Regresi Linier Tunggal

- a) Pengaruh *Self-Efficacy* terhadap Komitmen Organisasi pada Anggota LSO (Lembaga Semi Otonom) di Fakultas Psikologi UIN Malang.

Tabel 4.5 Pengaruh *Self-Efficacy* terhadap Komitmen Organisasi

Koefisien Korelasi (r)	Koefisien Determinasi (r^2)	Sig / P	Keterangan	Kesimpulan
0,576	0,332	0,000	$P \leq 0,05$	Signifikan

Dengan tingkat signifikansi 5% diketahui bahwa nilai signifikansi adalah 0,000 ($P \leq 0,05 = 0,000 < 0,05$) yang berarti terdapat pengaruh *self-efficacy* terhadap komitmen organisasi

pada anggota LSO (Lembaga Semi Otonom) di Fakultas Psikologi UIN Malang.

Koefisien Determinasi menunjukkan nilai sebesar 0,332 atau sebesar 33,2% . Artinya pengaruh *self-efficacy* terhadap komitmen organisasi pada anggota LSO (Lembaga Semi Otonom) di Fakultas Psikologi UIN Malang sebesar 33,2% dan sisanya sebesar 66,8% dipengaruhi oleh faktor lain.

- b) Pengaruh Motivasi terhadap Komitmen Organisasi pada Anggota LSO (Lembaga Semi Otonom) di Fakultas Psikologi UIN Malang

Tabel 4.6 Pengaruh Motivasi terhadap Komitmen Organisasi

Koefisien Korelasi (r)	Koefisien Determinasi (r^2)	Sig / P	Keterangan	Kesimpulan
0,696	0,485	0,000	$P \leq 0,05$	Signifikan

Dengan tingkat signifikansi 5% diketahui bahwa nilai signifikansi adalah 0,000 ($P \leq 0,05 = 0,000 < 0,05$) yang berarti ada pengaruh motivasi terhadap komitmen organisasi pada anggota LSO (Lembaga Semi Otonom) di Fakultas Psikologi UIN Malang.

Koefisien Determinasi menunjukkan nilai sebesar 0,485 atau sebesar 48,5% . Artinya pengaruh *self-efficacy* terhadap komitmen organisasi pada anggota LSO (Lembaga Semi

Otonom) di Fakultas Psikologi UIN Malang sebesar 48,5% dan sisanya sebesar 51,5% dipengaruhi oleh faktor lain.

b. Regresi Linier Berganda

Pengaruh Self-Efficacy dan Motivasi terhadap Komitmen Organisasi pada Anggota LSO (Lembaga Semi Otonom) di Fakultas Psikologi UIN Malang

Tabel 4.7 Pengaruh Motivasi dan Motivasi terhadap Komitmen Organisasi

Koefisien Korelasi (r)	Koefisien Determinasi (r ²)	Sig / P	Keterangan	Kesimpulan
0,710	0,504	0,000	$P \leq 0,05$	Signifikan

Dengan tingkat signifikansi 5% diketahui bahwa nilai signifikansi adalah 0,000 ($P \leq 0,05 = 0,000 < 0,05$) yang berarti ada pengaruh motivasi terhadap komitmen organisasi pada anggota LSO (Lembaga Semi Otonom) di Fakultas Psikologi UIN Malang.

Koefisien Determinasi menunjukkan nilai sebesar 0,504 atau sebesar 50,4% . Artinya pengaruh *self-efficacy* dan motivasi terhadap komitmen organisasi pada anggota LSO (Lembaga Semi Otonom) di Fakultas Psikologi UIN Malang sebesar 50,4%.

C. Pembahasan

1. Pengaruh *Self-Efficacy* terhadap Komitmen Organisasi

Salah satu penyebab anggota tetap bertahan dalam organisasi adalah memiliki *self-efficacy* yang tinggi, karena ketika seseorang memiliki *self-efficacy* yang tinggi maka seseorang tersebut memiliki keyakinan yang kuat pada dirinya. Seperti dikatakan oleh Bandura (dalam Tangkeallo, 2014) mengatakan bahwa *self-efficacy* merupakan keyakinan dalam diri seseorang untuk dapat mempengaruhi tindakan mereka untuk memilih, seberapa besar usaha yang mereka lakukan dalam mencapai apa yang diinginkan, dan seberapa lama mereka akan bertahan dalam menghadapi rintangan atau kegagalan dalam menentukan dan menjalani pilihan masa depannya. Maka jika didalam organisasi, dengan adanya keyakinan pada diri anggota tersebut maka anggota akan terus menjalankan berbagai tugas-tugasnya dan memilih akan tetap didalam organisasi yang diikutinya.

Redman dan Wilkinson (1999) mendefinisikan *self-efficacy* yaitu bentuk totalitas potensi yang dimiliki seseorang untuk melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini terbukti penting karena mempengaruhi ketekunan dan upaya seseorang dalam mencapai kesuksesan dalam hidupnya (dalam Qomariah, 2014).

Beberapa indikator dibuat oleh peneliti untuk pembuatan skala dengan mengambil teori dari Bandura. Menurut Bandura terdapat tiga dimensi dari *self-efficacy* pada diri manusia (dalam Tauhid, 2016), tingkatan (*level*), keadaan umum (*generality*), dan kekuatan (*strength*).

Ketiga-tiganya mengarah pada bagaimana seseorang merasa yakin pada dirinya sendiri akan berhasilnya menyelesaikan target dan akan mampu bilamana akan menghadapi berbagai hambatan-hambatan yang dirasa mengganggu dalam penyelesaian target.

Hasil analisis data penelitian pada 79 subjek sampel anggota LSO (Lembaga Semi Otonom) di Fakultas Psikologi UIN Maulana Malik Ibrahim Malang menunjukkan bahwa hipotesis penelitian yaitu “ada pengaruh *self-efficacy* terhadap komitmen organisasi pada anggota LSO di Fakultas Psikologi UIN Maulana Malik Ibrahim Malang” diterima. Hipotesis tersebut diterima dengan ditunjukkan melalui hasil spss, yakni nilai signifikansi adalah $0,000$ ($P \leq 0,05 = 0,000 < 0,05$). Nilai tersebut menunjukkan bahwa ada pengaruh *self-efficacy* terhadap komitmen organisasi pada anggota LSO di Fakultas Psikologi UIN Maulana Malik Ibrahim Malang

Sedangkan berdasarkan hasil uji analisis regresi tunggal diperoleh kesimpulan bahwa besarnya sumbangan efektif *self-efficacy* dalam mempengaruhi komitmen organisasi pada anggota LSO di Fakultas Psikologi adalah sebesar $0,332$ atau $33,2\%$. Komitmen organisasi pada anggota LSO di Fakultas Psikologi dipengaruhi oleh faktor lain diluar *self-efficacy* sebesar $66,8\%$.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang meneliti pengaruh *self-efficacy* terhadap komitmen organisasi yaitu dilakukan oleh Jamiah Qomariah (2014) yang menunjukkan *self-efficacy* memberikan pengaruh

positif secara langsung terhadap komitmen organisasi. Besarnya pengaruh tersebut ditunjukkan oleh r_{hitung} 0,630 dan koefisien jalur 0,316.

Hasil penelitian lainnya yang sejalan ialah yang dilakukan oleh Muhammad Iqbal Zainal Abidin, Yonathan Pangtulan, Siti Maria (2016). *Self-efficacy* berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Dari hasil perhitungan uji t diperoleh t_{hitung} X2 sebesar 3,829 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. Karena nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} (1,68) dan menggunakan taraf sig. 5% diperoleh nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05, maka ini menunjukkan bahwa *self-efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi.

Sejalan juga dengan penelitian yang dilakukan oleh Niofa Nurul Istiqomah (2018) dengan judul Analisis Pengaruh *Self-Efficacy* dan Keadilan Distributif terhadap Komitmen Organisasional dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan pada Dinas Pendidikan Kabupaten Klaten. Hasil dari penelitiannya *self-efficacy* berpengaruh terhadap komitmen organisasional berdasarkan uji t $(2,421) > (1,984)$.

Penelitian lain yang sejalan yakni pada penelitian yang dilakukan oleh Masyitah Holia Citra dan Kasmiruddin (2013). Penelitiannya berjudul Efikasi Diri, Stress Kerja, dan Komitmen. Hasil penelitiannya adalah variabel efikasi diri (X) berpengaruh terhadap variabel komitmen (Y) dimana variabel efikasi diri (X) $8,044 > 2,017$

2. Pengaruh Motivasi terhadap Komitmen Organisasi

Menurut Greenberg dan Baron motivasi didefinisikan sebagai serangkaian proses yang menggerakkan, mengarahkan, dan mempertahankan perilaku individu untuk mencapai beberapa tujuan (dalam Oktiani, 2017). Motivasi merupakan keinginan untuk melakukan sesuatu. Tanpa motivasi tak akan ada kegiatan karena tanpa motivasi orang akan menjadi pasif. Oleh karena itu, pada setiap usaha apapun hadirnya motivasi sangat dibutuhkan. Untuk mau berkembang, orang juga memerlukan motivasi.

Dalam berorganisasi, kehadiran motivasi juga sangat penting kaitannya. Motivasi pada anggota dalam organisasi dibutuhkan organisasi untuk berkembangnya organisasi tersebut. Organisasi akan mengalami perkembangan apabila anggota didalamnya berkomitmen dalam organisasi. Organisasi akan terus berupaya agar anggota tetap bertahan didalam organisasi. Selain itu, anggota juga akan terus bersemangat dalam menjalankan tugas organisasinya terlebih jika keduanya saling memberikan kontribusi.

Hasil analisis data penelitian pada 79 subjek sampel anggota LSO (Lembaga Semi Otonom) di Fakultas Psikologi UIN Maulana Malik Ibrahim Malang menunjukkan bahwa hipotesis penelitian yaitu “ada pengaruh motivasi terhadap komitmen organisasi pada anggota LSO di Fakultas Psikologi UIN Maulana Malik Ibrahim Malang” diterima. Hipotesis tersebut diterima dengan ditunjukkan melalui hasil spss, yakni

nilai signifikansi adalah 0,000 ($P \leq 0,05 = 0,000 < 0,05$). Nilai tersebut menunjukkan bahwa ada pengaruh motivasi terhadap komitmen organisasi pada anggota LSO di Fakultas Psikologi UIN Maulana Malik Ibrahim Malang.

Sedangkan berdasarkan hasil uji analisis regresi tunggal diperoleh kesimpulan bahwa besarnya sumbangan efektif motivasi dalam mempengaruhi komitmen organisasi pada anggota LSO di Fakultas Psikologi adalah sebesar 0,485 atau 48,5%. Komitmen organisasi pada anggota LSO di Fakultas Psikologi dipengaruhi oleh faktor lain diluar *self-efficacy* sebesar 51,5%.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Nurul Qomarianing Purnama, Bambang Swasto Sunuharyo, Arik Prasetya (2016) yang meneliti pengaruh motivasi terhadap komitmen organisasi. Penelitiannya menunjukkan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi dengan nilai koefisien jalur 0.266 dan signifikasi t 0.035 pada karyawan bank BRI cabang Kawi Malang. Artinya semakin tinggi motivasi kerja akan semakin tinggi pula komitmen organisasinya.

Penelitian lain yang sejalan dilakukan oleh Elit Prambara Yudha (2014). Penelitiannya mengukur komitmen organisasi dengan variabel motivasi. Penelitian ini motivasinya terdiri dari variabel *Motivator* dan *Hygiene*. Hasil pengujian menunjukkan nilai beta untuk *Motivator* merupakan variabel yang berpengaruh dominan dengan nilai beta terbesar

yaitu 0,507. Dibandingkan dengan *Hygiene* maka variabel *Motivator* merupakan yang berpengaruh dominan terhadap Komitmen Organisasional.

Penelitian lain yang sejalan juga dilakukan oleh Miftahun Ni'mah Suseno dan Sugiyanto (2010). Penelitiannya berjudul Pengaruh Dukungan Sosial dan Kepemimpinan Transformasional terhadap Komitmen Organisasi dengan Mediator Motivasi Kerja. Hasil penelitiannya motivasi kerja berpengaruh terhadap komitmen afektif, pengaruhnya sebesar 16,7%. Kemampuan prediksinya adalah komitmen afektif = $13,083 + (0,125 \times \text{Motivasi Kerja})$. Selanjutnya motivasi kerja berpengaruh terhadap komitmen kontinuitas, pengaruhnya sebesar 11,6%. Kemampuan prediksinya adalah komitmen kontinuitas = $11,13 + (0,096 \times \text{Motivasi kerja})$. Juga motivasi kerja berpengaruh terhadap komitmen normatif, pengaruhnya sebesar 6,7%. Kemampuan prediksinya adalah komitmen normatif = $9,627 + (0,057 \times \text{Motivasi Kerja})$.

Juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Anastasia Tania dan Eddy M. Sutanto (2013). Penelitiannya berjudul Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasional Karyawan PT. DAI KNIFE di Surabaya. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional karyawan.

3. Pengaruh *Self-Efficacy* dan Motivasi terhadap Komitmen Organisasi

Hasil analisis data penelitian pada 79 subjek sampel anggota LSO (Lembaga Semi Otonom) di Fakultas Psikologi UIN Maulana Malik Ibrahim Malang menunjukkan bahwa hipotesis penelitian yaitu “ada pengaruh *self-efficacy* dan motivasi terhadap komitmen organisasi pada anggota LSO di Fakultas Psikologi UIN Maulana Malik Ibrahim Malang” diterima. Hipotesis tersebut diterima dengan ditunjukkan melalui hasil spss, yakni nilai signifikansi adalah $0,000$ ($P \leq 0,05 = 0,000 < 0,05$). Nilai tersebut menunjukkan bahwa ada pengaruh *self-efficacy* dan motivasi terhadap komitmen organisasi pada anggota LSO di Fakultas Psikologi UIN Maulana Malik Ibrahim Malang

Sedangkan berdasarkan hasil uji analisis regresi berganda diperoleh kesimpulan bahwa besarnya sumbangan efektif *self-efficacy* dan motivasi dalam mempengaruhi komitmen organisasi pada anggota LSO di Fakultas Psikologi adalah sebesar $0,504$ atau $50,4\%$.

Pemilihan *self-efficacy* dan motivasi untuk mengukur komitmen organisasi dikarenakan tingkat *self-efficacy* pada diri anggota organisasi sangat penting kaitannya untuk mengukur komitmen organisasi. *Self-efficacy* akan melihat seberapa besar keyakinan akan kemampuan anggota tersebut untuk berhasil dalam penyelesaian berbagai tugas-tugas organisasi, seberapa kuat anggota tersebut untuk dapat memecahkan berbagai hambatan yang kemungkinan akan mengganggu jalannya keberhasilan penyelesaian tugas organisasi. Dari keyakinan akan

kemampuan anggota tersebutlah terlihat seberapa besar anggota tersebut berkomitmen didalam organisasi yang diikutinya.

Selanjutnya untuk motivasi, tingkat motivasi juga akan mempengaruhi seberapa besar anggota akan berkomitmen. Motivasi memunculkan nilai semangat anggota didalam menjalankan tugas-tugas organisasi ataupun dengan tujuan tertentu dari masing-masing diri anggota dalam mengikuti organisasinya, misal anggota bergabung dalam organisasi karena ingin beraktualisasi diri.

Disebutkan dalam penelitian yang sama terkait pengaruh *self-efficacy* dan motivasi terhadap komitmen organisasi dilakukan oleh Yulan & Innocentius Bernarto (2017), semakin tinggi *self-efficacy* seseorang maka akan semakin gigih pula usaha yang dilakukan. Hasil penelitian mengungkapkan adanya pengaruh positif *self-efficacy* terhadap komitmen organisasi. Koefesien jalur *self-efficacy* terhadap komitmen organisasi bernilai positif 0,144. *Self-efficacy* meningkat, maka komitmen karyawan terhadap organisasi juga meningkat. Secara langsung dan tidak langsung, variabel ini memengaruhi motivasi dan komitmen organisasi karyawan. Salah satu penyebab individu tetap ingin bertahan adalah karena keyakinan dirinya bahwa ia masih mampu untuk mengerjakan tugas-tugas yang dipercayakan kepadanya dan karena ada tanggung jawab yang harus dipenuhi. Hasil penelitian selanjutnya menunjukkan adanya pengaruh positif motivasi kerja terhadap komitmen organisasi. Koefesien jalur motivasi kerja terhadap komitmen organisasi bernilai positif 0,564.

Penelitian lain yang sejalan juga dilakukan oleh Suristiyani (2017), dengan judul Pengaruh Efikasi diri, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Komitmen Organisasional pada Staff CV. Istana Mie dan Es Semarang. Hasilnya ada pengaruh efikasi diri terhadap komitmen organisasi pada staf CV. Mie dan Istana Es Semarang dilihat dari nilai signifikan $0,004 < 0,05$ dan nilai beta 0,452. Juga ada pengaruh motivasi kerja terhadap komitmen organisasi pada staf CV. Istana Mie dan Es Semarang dilihat dari nilai signifikan $0,041 < 0,05$ dan beta 0,350.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan dari hasil analisis data dan pembahasan dalam penelitian ini maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Terdapat pengaruh positif ditunjukkan dengan nilai signifikansi pada variabel X_1 terhadap variabel Y , artinya *self-efficacy* berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi pada anggota LSO di Fakultas Psikologi UIN Malang. Besarnya sumbangan efektif sebesar 0,332 atau 33,2%.
2. Terdapat pengaruh positif ditunjukkan dengan nilai signifikansi pada variabel X_2 terhadap variabel Y , artinya motivasi berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi pada anggota LSO di Fakultas Psikologi UIN Malang. Besarnya sumbangan efektif sebesar 0,485 atau 48,5%.
3. Hasil hipotesis yang diperoleh dari gabungan variabel *self-efficacy* (X_1) dan motivasi (X_2) terhadap variabel komitmen organisasi (Y) dengan menggunakan linier berganda menunjukkan bahwa adanya pengaruh positif. Sedangkan besarnya sumbangan efektif *self-efficacy* dan motivasi dalam mempengaruhi komitmen organisasi pada anggota LSO di Fakultas Psikologi adalah sebesar 0,504 atau 50,4%.

B. Saran

Dalam penelitian ini peneliti mengalami kesusahan dalam pencarian subjek dikarenakan dalam proses penelitian berlangsung aktivitas didalam organisasi yang diteliti sedang menjelang masa pergantian pengurus dan rekrutmen anggota baru, maka kebanyakan anggota organisasi mulai melakukan aktivitas diluar organisasi. Oleh sebab itu untuk peneliti selanjutnya diharapkan jika akan meneliti tentang organisasi agar tidak melakukan penelitian disaat organisasi menjelang pergantian pengurus dan jika tertarik untuk mengembangkan penelitian ini adalah dengan penelitian metode kualitatif. Dengan mengetahui hasil hipotesis dari penelitian ini maka untuk penelitian selanjutnya dapat mengambil penelitian ini sebagai bahan rujukan.

Selanjutnya juga pada masing-masing LSO tidak memiliki data jumlah anggota yang ada dari periode ke periode. Hanya terdapat struktur pengurus saja. Sehingga dalam penelitian ini peneliti tidak mencantumkan jumlah anggotanya. Sehingga kekurangannya peneliti tidak tahu berapa jumlah sesungguhnya anggota keseluruhan baik yang tetap didalam organisasi maupun yang memilih meninggalkan organisasi. Untuk itu saran peneliti pada masing-masing LSO kedepannya agar dibuatkan data anggota yang lengkap dari periode ke periode tujuan bilamana nantinya untuk mengkoordinir anggota lebih terjangkau. Dalam penelitian ini peneliti mendapatkan jumlah anggota LSO dari masing-masing direktur.

Kemudian bagi anggota LSO di Fakultas Psikologi, ketika sudah tergabung dan menekuni didalam bidang organisasi LSO Megaputih Outbond,

LSO Jurnalistik, LSO OASIS, dan LSO Tahfidz diharap masing-masing anggota dapat lebih meningkatkan *self-efficacy* nya. Anggota organisasi adalah bagian kekuatan untuk kemajuan organisasi tersebut.

Kemudian bagi masing-masing Direktur LSO di Fakultas Psikologi, disarankan untuk selalu mengontrol anggota-anggotanya agar anggota dapat menjalankan tugas dari organisasi dengan optimal bahkan maksimal. Peran direktur sangat besar untuk memotivasi anggotanya agar bersemangat ketika menjalankan tugas dari organisasi, sehingga komitmen organisasinya juga akan semakin kuat atau tinggi apabila motivasi dari masing-masing anggota tinggi

DAFTAR PUSTAKA

- Abidin, M. I., Pangtularan, Y., & Maria, S. (2016). Pengaruh Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja dan Efikasi Diri Terhadap Komitmen Organisasi di Rumah Sakit SMC Samarinda. *Jurnal Ekonomi dan Keuangan*, Hal 1-10.
- Allen, & Meyer. (1991). A Three Component Conceptualization of Organizational Commitmen. *Human Resource Management Review*, vol 1.
- Andiny, L. (2008). *Perbedaan Tingkat Self-Efficacy antara Guru yang Mengajar di SMA 'Plus' dengan Guru yang Mengajar di SMA 'Non Plus' (Skripsi)*. Depok: Fakultas Psikologi Universitas Indonesia.
- Arikunto, S. (2006). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Asih, G. Y., & Dewi, R. (2017, Juni). Komitmen Karyawan Ditinjau dari Self Efficacy dan Persepsi Dukungan Organisasi, di CV. Wahyu Jaya Semarang. *Dinamika Sosial Budaya*, 19, 35-39.
- Atmaja, L. (2009). *Statistika untuk Bisnis dan Ekonomi*. Yogyakarta: CV. Andi Offset.
- Azwar, S. (2014). *Penyusunan Skala Psikologi*. Yogyakarta: Pustaka Belajar.
- Baron, R. A. (2003). *Psikologi Sosial*. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Citra, M. H., & Kasmiruddin. (2013). Efikasi Diri, Stress Kerja, dan Komitmen. *Jurnal Administrasi Pembangunan*, vol 2, Hal 1-114.
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariete dengan Program IBM SPSS 23*. Semarang: Badan penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghufron, M. N., & Risnawati S., R. (2012). *Teori-Teori Psikologi*. Jogjakarta: Ar-Ruzz Media.
- Ingarianti, T. M. (2015, Mei). Pengembangan Alat Ukur Komitmen Organisasi. *Jurnal RAP UNP*, 6, 80-91.
- Istiqomah, N. N. (2018). "Analisis Pengaruh Self-Efficacy dan Keadilan Distributif terhadap Komitmen Organisasional dalam Meningkatkan Kinerja

Karyawan pada Dinas Pendidikan Kabupaten Klaten". *Skripsi. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam. Institut Agama Islam Negeri Surakarta* .

Martono, N. (2014). *Metode Penelitian Kuantitatif Analisis Isi dan Analisis Data Sekunder*. Depok: PT. Rajagrafindo Persada.

Noya, J. (2014). Motivasi dalam Organisasi Pemerintahan di Daerah. *Populis*, 16-29.

Nurandini, A., & Lataruva, E. (2014, Juni). Analisis Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Pegawai Perum PERUMNAS Jakarta). *Studi Manajemen & Organisasi*, 78-91.

Oktiani, I. (2017). Kreativitas Guru dalam Memotivasi Belajar Peserta Didik. *Jurnal Kependidikan*, vol 5, 216-232.

Pramadani, A. B., & Fajrianthi. (2012). Hubungan antara Komitmen Organisasi dengan Kesiapan untuk Berubah pada Karyawan Divisi Enterprise Service (DES) Telkom Ketintang Surabaya. *Jurnal Psikologi Industri Organisasi*, 102-109.

Purnama, N. Q., Sunuharyo, B. S., & Prasetya, A. (2016). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Komitmen Organisasional dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis*, vol 40, 39-47.

Qomariah, J. (2014). Pengaruh Efikasi Diri dan Kepercayaan terhadap Komitmen Organisasi Pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Papua Barat. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, Hal 806-815.

Sobirin, A. (2015). Organisasi dan Perilaku Organisasi. In A. Sobirin, *Perilaku Organisasi* (pp. 1-72). Tangerang Selatan: Universitas Terbuka.

Sopiah. (2008). *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: penerbit Andi.

Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

Suristiyani. (2017). "Pengaruh Efikasi diri, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Komitmen Organisasional pada Staff CV. Istana Mie dan Es Semarang". *Undergraduate thesis. Universitas Stikubank Semarang*.

Suseno, M. N., & Sugiyanto. (2010). Pengaruh Dukungan Sosial dan Kepemimpinan Transformasional terhadap Komitmen Organisasi dengan Mediator Motivasi Kerja. *Jurnal Psikologi*, Hal 94-109.

- Suwardi, U. (2011). Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, dan Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada Pegawai Setda Kabupaten Pati). *Analisis Manajemen*, vol 5, 75-86.
- Tangkeallo, G. A., Purbojo, R., & Sitorus, K. S. (2014). Hubungan antara Self-Efficacy dengan Orientasi Masa Depan Mahasiswa Tingkat Akhir. *Jurnal Psikologi*, 10, 25-32.
- Tania, A., & M. Sutanto, E. (2013). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasional Karyawan PT. DAI KNIFE di Surabaya. *AGORA*, vol 1.
- Tauhid, M., Safel, & Hidayat, M. Y. (2016, Desember). Pengaruh Self Action dan Self Efficacy Terhadap Kreativitas Mahasiswa dalam Kegiatan Praktikum Biologi Umum Jurusan Pendidikan Biologi Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Alauddin Makassar. *Biotek*, 4, 315-332.
- Tella, A., Ayeni, & Popoola, S. O. (2007). *Work Motivation, Job Satisfaction, and Organisational Commitment of Library Personnel in Academic and Research Libraries in Oyo State*. Nigeria: Library Philosophy and Practice.
- Umar, H. (2005). *Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Wibowo, D. A. (2014). Hubungan Aantara Efikasi Diri dengan Komitmen Organisasi Afektif Pada PNS Lanud Adi Soemarmo. *Skripsi*.
- Yudha, E. P. (2014). Pengaruh Motivasi Terhadap Komitmen Organisasional pada Guru Madrasah Ibtidaiyah Islamiyah Kota Madiun. *JESTT*, Hal 305-323.
- Yulan, & Bernarto, I. (2017, Mei). Pengaruh Self-Efficacy, Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap Komitmen Organisasi. *DeReMa Jurnal Manajemen*, 12, 114-138.

LAMPIRAN

Lampiran 1. Skala Uji Coba Penelitian

Skala 1

No.	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1.	Saya merasa nyaman dengan lingkungan organisasi yang saya ikuti				
2.	Saya meluangkan waktu untuk mengikuti rangkaian kegiatan organisasi				
3.	Saya menceritakan sisi buruk organisasi pada orang diluar organisasi				
4.	Saya menemukan rasa kekeluargaan didalam organisasi yang saya ikuti				
5.	Kehadiran saya tidak dihargai di organisasi saat ini				
6.	Saya sadar bahwa saya memiliki tanggung jawab penuh atas organisasi ini				
7.	Saya akan setia menjadi anggota dalam organisasi ini				
8.	Saya akan menolak hasil keputusan bersama bila tidak sesuai dengan kehendak saya				
9.	Saya merasa masalah yang dialami organisasi menjadi masalah saya juga				
10.	Saya tidak mempermasalahkan waktu luang saya terpakai untuk kegiatan organisasi				
11.	Saat rapat, saya ikut menyuarakan pendapat saya terkait topik yang sedang dibahas				
12.	Saya merasa tertekan dengan banyaknya kegiatan didalam organisasi				
13.	Saat perekrutan anggota baru saya ikut serta mempromosikan organisasi yang saya ikuti				
14.	Saya tetap didalam organisasi ini karena organisasi memiliki jangkauan wawasan yang luas				

15.	Saya tetap berada dalam organisasi ini karena berat hati meninggalkan teman-teman saya di organisasi				
16.	Saya banyak belajar ilmu keorganisasian didalam organisasi ini				
17.	Saya akan menjaga nama baik organisasi dimanapun saya berada				
18.	Saya selalu taat pada peraturan yang dibuat oleh organisasi meskipun ada beberapa peraturan yang tidak cocok dengan saya				
19.	Bagi saya tidak mengikuti kegiatan organisasi bukanlah masalah yang besar				
20.	Saya menolak untuk dijadikan panitia dalam acara organisasi				
21.	Saya merasa beruntung bisa bergabung dalam organisasi ini karena memiliki hubungan yang baik dengan perusahaan atau lembaga-lembaga				
22.	Tidak ada paksaan diluar diri saya untuk tetap bertahan dalam organisasi ini				
23.	Saya tidak mendapatkan apa-apa dari organisasi ini, baik wawasan maupun pengetahuan				
24.	Saya tidak ada rencana untuk keluar dari organisasi ini				
25.	Saya tidak akan membagi waktu saya dengan organisasi lain				
26.	Saya akan menghindari ketika ada kegiatan organisasi				
27.	Saya berusaha aktif dalam organisasi ini agar organisasi tetap berjalan				
28.	Saya mengabaikan berbagai kegiatan di organisasi				
29.	Saya merasa waktu saya terbuang sia-sia ketika mengikuti kegiatan didalam organisasi ini				
30.	Saya akan mengikuti kegiatan organisasi semau saya				
31.	Saya terpaksa bertahan dalam organisasi ini karena tuntutan jabatan				
32.	Tidak ada pengalaman yang dapat saya ambil selama mengikuti organisasi ini				

33.	Bagi saya, organisasi ini adalah tempat saya ketika saya sedang tidak ada teman untuk diajak bermain atau nongkrong				
34.	Saya tidak mendapat izin orangtua mengikuti organisasi lain selain organisasi ini				
35.	Ketika saya merasa sudah bosan dengan organisasi ini, saya akan mencari organisasi yang lebih baik				

Skala 2

No.	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1.	Saya bersemangat dalam menyelesaikan tugas di organisasi				
2.	Saya tidak memerlukan waktu yang lama untuk menyesuaikan diri dengan organisasi yang saya ikuti				
3.	Saya yakin pada diri saya sendiri pasti berhasil dalam menyelesaikan tugas yang diberikan oleh organisasi				
4.	Saya akan menjalankan tugas organisasi meskipun sampai larut malam				
5.	Meskipun dalam kondisi sakit, saya pasti mampu menjalankan tugas organisasi dengan baik				
6.	Saya akan menyerah jika dirasa tugas organisasi terasa berat untuk saya selesaikan				
7.	Saat diberi tugas organisasi, saya akan langsung menyelesaikannya				
8.	Saya mudah akrab dengan anggota organisasi yang baru				
9.	Saya ragu ketika diberi kepercayaan untuk memimpin suatu kegiatan di organisasi				
10.	Saya mampu meredam ketegangan yang terjadi di organisasi				
11.	Saya akan meninggalkan acara kegiatan organisasi				

	jika dirasa acaranya membosankan				
12.	Saya mampu menjalankan tugas organisasi meskipun tugas perkuliahan saya banyak				
13.	Saya akan melakukan evaluasi kegiatan agar kegiatan selanjutnya berjalan sukses				
14.	Saya akan mengikuti kegiatan organisasi sampai selesai				
15.	Saya berusaha keras dalam menyelesaikan tugas organisasi				
16.	Saya ragu dengan kemampuan yang saya miliki dalam menyelesaikan tugas organisasi				
17.	Saya merasa tertekan dengan jabatan baru saya di organisasi				
18.	Saya akan menyelesaikan dengan cepat tugas organisasi yang diberikan pada saya				
19.	Saya tidak pernah mengeluh dalam menjalankan tugas organisasi ini				
20.	Bukan sebuah masalah bagi saya saat diberi tugas yang sulit dalam organisasi				
21.	Pengalaman saya membantu saya dalam menyelesaikan tugas organisasi				
22.	Sulit bagi saya beradaptasi dengan lingkungan baru				
23.	Saya bersedia menyelesaikan tugas organisasi meskipun itu sulit				
24.	Saya akan menghindari tugas organisasi yang sulit				
25.	Saya akan menunda dalam mengerjakan tugas organisasi ketika deadline nya masih lama				
26.	Saya tidak yakin bisa menyelesaikan tugas organisasi ketika tugas tersebut berat				

27.	Saya ragu akan kemampuan saya dalam menyelesaikan tugas organisasi				
28.	Saya tidak akan menjalankan tugas organisasi jika merasa kesulitan				
29.	Pengalaman kegagalan dalam menjalankan tugas organisasi membuat saya memilih menyelesaikan tugas organisasi yang lain				
30.	Saya akan mendahulukan tugas yang lain daripada tugas dari organisasi				
31.	Saya akan siap kapanpun dan dimanapun untuk mengkoordinir anggota organisasi meskipun sifatnya mendesak				
32.	Saya memilih menghindari tugas yang berat dalam organisasi				
33.	Saya akan komplain ketika tugas organisasi yang diberikan pada saya sulit				
34.	Saya mudah terpancing emosi ketika ada anggota yang menyudutkan saya di organisasi				
35.	Saya merasa malas menjalankan tugas organisasi ketika mengalami kesulitan				
36.	Saya ragu dapat mengerjakan tugas organisasi saat sakit				

Skala 3

No.	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1.	Saya memiliki komunikasi yang baik dengan ketua organisasi				
2.	Saya bergabung dalam organisasi ini karena organisasi ini memiliki resiko cedera fisik yang minim				
3.	Saya betah di organisasi karena merasa dihargai oleh anggota organisasi				

4.	Saya merasa dilindungi organisasi dalam segala kegiatan apapun diorganisasi ini				
5.	Organisasi mempermudah upaya saya dalam memenuhi persyaratan point skkm				
6.	Saya merasa bahagia jika bisa mengikuti kegiatan organisasi				
7.	Saya lebih memilih menghindari ketua organisasi saya ketika ada konflik				
8.	Saya mengerjakan tugas organisasi bersama-sama dengan anggota yang lain				
9.	Saya sering berbeda pendapat dengan ketua organisasi saya				
10.	Saya mendapat dukungan finansial dalam menyelesaikan tugas organisasi				
11.	Ketika saya berpendapat, anggota organisasi mendengarkan pendapat saya				
12.	Saya merasa nilai perkuliahan saya akan bagus ketika saya bergabung dalam organisasi				
13.	Setiap kegiatan saya turut serta memberikan ide-ide atau konsep kegiatan				
14.	Saya rutin dalam pembayaran uang kas organisasi				
15.	Ketika mengalami kesusahan saat menjalankan tugas, saya tidak ragu minta pendapat rekan tim saya				
16.	Saya merasa rasa penat saya hilang ketika berada di basecamp organisasi				
17.	Saya merasa organisasi ini jadi alasan nilai akademik saya jelek atau turun				
18.	Saya membutuhkan jabatan tinggi untuk dihargai anggota lain				
19.	Saya ingin lebih dihargai oleh anggota organisasi dengan jabatan yang saya pegang				

20.	Saya merasa tidak perlu bantuan anggota lain ketika saya menyelesaikan tugas organisasi				
21.	Saya enggan mengeluarkan sebagian uang saku saya untuk keperluan organisasi				
22.	Saya tidak diberi peluang untuk naik jabatan didalam organisasi				
23.	Saya merasa senang apabila ide kreatif saya digunakan dalam acara kegiatan organisasi				
24.	Didalam organisasi, saya terlibat konflik dengan anggota yang lain				
25.	Kreativitas saya dibatasi oleh organisasi				
26.	Saya tidak pernah dihargai saat menjalankan tugas organisasi				
27.	Saya merasa karir organisasi saya jelas				
28.	Saya semakin bosan dengan kegiatan di organisasi				
29.	Saya dapat menyalurkan potensi yang saya miliki dalam organisasi				
30.	Saya enggan meluangkan waktu istirahat saya untuk berorganisasi				
31.	Ketika saya aktif berorganisasi saya akan berpeluang menjadi koordinator suatu kegiatan				
32.	Saya memilih diam daripada memberikan ide atau konsep kegiatan saat acara				
33.	Saya tidak perlu mengeluarkan sedikit pun uang untuk organisasi				
34.	Bagi saya, anggota senior turut membantu dalam meningkatkan kemampuan dan keterampilan saya				
35.	Saya merasa dilecehkan oleh anggota lain dalam beberapa kegiatan organisasi ini				
36.	Saya merasa organisasi yang saya ikuti tidak sesuai dengan potensi yang saya miliki				

37.	Saya merasa terancam atau tidak aman saat mengikuti organisasi ini				
38.	Saya merasa organisasi ini tidak membantu dalam nilai akademik				
39.	Bagi saya, organisasi ini tidak dapat membantu pengembangan diri saya				
40.	Saya bertegur sapa dengan senior organisasi dimanapun ketika bertemu				

Lampiran 2. Validitas dan Reliabilitas

A. Komitmen Organisasi

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.929	27

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	81.3333	77.126	.492	.928
VAR00002	81.4333	77.978	.462	.928
VAR00003	81.5000	75.569	.500	.928
VAR00004	81.2667	77.444	.420	.929
VAR00005	81.2000	77.890	.302	.930
VAR00006	81.3667	76.378	.520	.927
VAR00007	81.4000	75.214	.686	.925
VAR00009	81.6000	74.800	.597	.926
VAR00010	81.6667	75.264	.628	.926
VAR00011	81.3000	76.976	.492	.928
VAR00012	81.9333	72.616	.668	.925
VAR00013	81.4333	76.047	.616	.926
VAR00014	81.5667	75.220	.527	.927
VAR00016	81.1667	76.075	.556	.927
VAR00017	81.3333	73.609	.726	.924
VAR00019	82.2333	75.426	.567	.927
VAR00021	81.4333	75.495	.590	.926
VAR00023	81.3333	73.057	.650	.925

VAR00024	81.5667	73.426	.703	.925
VAR00026	81.5333	76.120	.383	.930
VAR00027	81.3333	74.851	.792	.924
VAR00028	81.5667	77.357	.363	.930
VAR00029	81.5000	74.879	.567	.927
VAR00031	81.5333	71.430	.739	.924
VAR00032	81.2333	76.392	.535	.927
VAR00034	81.2333	76.392	.464	.928
VAR00035	81.6000	75.834	.492	.928

B. *Self-Efficacy*

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.945	33

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	87.8000	146.924	.691	.943
VAR00003	87.6667	150.230	.437	.945
VAR00004	88.1667	149.385	.420	.945
VAR00005	88.4333	146.047	.542	.944
VAR00006	88.1667	151.316	.332	.946
VAR00007	88.0333	145.344	.759	.942
VAR00008	88.0667	148.616	.510	.944
VAR00009	88.7667	145.771	.545	.944
VAR00010	88.2667	148.478	.540	.944

VAR00011	88.0667	145.099	.748	.942
VAR00012	88.2667	147.513	.607	.943
VAR00013	87.7333	151.857	.479	.944
VAR00014	87.9000	152.093	.371	.945
VAR00015	87.9000	149.541	.703	.943
VAR00016	88.3333	148.920	.552	.944
VAR00017	88.2000	143.959	.650	.943
VAR00018	88.0333	150.171	.658	.943
VAR00019	88.5000	147.845	.564	.944
VAR00020	88.3000	146.286	.760	.942
VAR00021	87.9000	154.024	.610	.945
VAR00022	88.0333	146.516	.530	.944
VAR00023	88.1667	149.523	.572	.944
VAR00024	88.1333	149.844	.495	.944
VAR00025	88.2000	143.131	.696	.942
VAR00026	88.3000	147.252	.616	.943
VAR00027	88.0667	148.892	.545	.944
VAR00028	88.2000	146.717	.691	.943
VAR00031	88.1333	150.947	.412	.945
VAR00032	88.2667	143.582	.808	.941
VAR00033	88.4000	147.559	.532	.944
VAR00034	88.3667	145.895	.520	.944
VAR00035	88.2667	146.133	.592	.943
VAR00036	88.8333	139.178	.771	.942

C. Motivasi

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.924	32

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	92.2333	110.461	.421	.923
VAR00003	92.4333	109.289	.566	.921
VAR00004	92.5333	108.464	.601	.921
VAR00006	92.4000	111.145	.441	.923
VAR00007	92.6667	109.471	.542	.921
VAR00008	92.3667	111.551	.666	.921
VAR00010	92.7667	105.633	.733	.918
VAR00011	92.4333	113.978	.460	.923
VAR00012	92.8667	110.533	.395	.923
VAR00013	92.5333	112.671	.420	.923
VAR00014	92.8333	107.316	.486	.923
VAR00016	92.6000	106.731	.589	.921
VAR00018	92.2000	109.407	.492	.922
VAR00019	92.5667	107.909	.462	.923
VAR00020	92.2000	111.062	.407	.923
VAR00021	92.6667	107.954	.606	.920
VAR00023	92.3667	113.275	.427	.923
VAR00024	92.4667	111.637	.315	.924
VAR00025	92.3667	109.137	.533	.921

VAR00026	92.2667	110.340	.561	.921
VAR00027	92.6667	109.609	.598	.921
VAR00028	92.6333	105.275	.772	.918
VAR00029	92.3333	111.264	.520	.922
VAR00030	92.8667	107.568	.496	.922
VAR00031	92.4333	109.771	.696	.920
VAR00033	92.7333	112.202	.382	.923
VAR00034	92.5667	107.357	.661	.920
VAR00035	92.3333	110.023	.496	.922
VAR00037	92.3333	110.575	.509	.922
VAR00038	93.0667	107.444	.497	.922
VAR00039	92.5333	109.775	.360	.924
VAR00040	92.2333	109.426	.555	.921

Lampiran 3. Skala Penelitian

A. Skala Komitmen Organisasi

No.	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1.	Saya merasa nyaman dengan lingkungan organisasi yang saya ikuti				
2.	Saya meluangkan waktu untuk mengikuti rangkaian kegiatan organisasi				
3.	Saya menceritakan sisi buruk organisasi pada orang diluar organisasi				
4.	Saya menemukan rasa kekeluargaan didalam organisasi yang saya ikuti				
5.	Kehadiran saya tidak dihargai di organisasi saat ini				
6.	Saya sadar bahwa saya memiliki tanggung jawab penuh atas organisasi ini				
7.	Saya akan setia menjadi anggota dalam organisasi ini				
8.	Saya merasa masalah yang dialami organisasi menjadi masalah saya juga				
9.	Saya tidak memperlakukan waktu luang saya terpakai untuk kegiatan organisasi				
10.	Saat rapat, saya ikut menyuarakan pendapat saya terkait topik yang sedang dibahas				
11.	Saya merasa tertekan dengan banyaknya kegiatan didalam organisasi				
12.	Saat perekrutan anggota baru saya ikut serta mempromosikan organisasi yang saya ikuti				
13.	Saya tetap didalam organisasi ini karena organisasi memiliki jangkauan wawasan yang luas				
14.	Saya banyak belajar ilmu keorganisasian didalam organisasi ini				
15.	Saya akan menjaga nama baik organisasi dimanapun saya berada				
16.	Bagi saya tidak mengikuti kegiatan organisasi bukanlah masalah yang besar				

17.	Saya merasa beruntung bisa bergabung dalam organisasi ini karena memiliki hubungan yang baik dengan perusahaan atau lembaga-lembaga				
18.	Saya tidak mendapatkan apa-apa dari organisasi ini, baik wawasan maupun pengetahuan				
19.	Saya tidak ada rencana untuk keluar dari organisasi ini				
20.	Saya akan menghindar ketika ada kegiatan organisasi				
21.	Saya berusaha aktif dalam organisasi ini agar organisasi tetap berjalan				
22.	Saya mengabaikan berbagai kegiatan di organisasi				
23.	Saya merasa waktu saya terbuang sia-sia ketika mengikuti kegiatan didalam organisasi ini				
24.	Saya terpaksa bertahan dalam organisasi ini karena tuntutan jabatan				
25.	Tidak ada pengalaman yang dapat saya ambil selama mengikuti organisasi ini				
26.	Saya tidak mendapat izin orangtua mengikuti organisasi lain selain organisasi ini				
27.	Ketika saya merasa sudah bosan dengan organisasi ini, saya akan mencari organisasi yang lebih baik				

B. Skala *Self-Efficacy*

No.	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1.	Saya bersemangat dalam menyelesaikan tugas di organisasi				
2.	Saya yakin pada diri saya sendiri pasti berhasil dalam menyelesaikan tugas yang diberikan oleh organisasi				
3.	Saya akan menjalankan tugas organisasi meskipun sampai larut malam				
4.	Meskipun dalam kondisi sakit, saya pasti mampu menjalankan tugas organisasi dengan baik				

5.	Saya akan menyerah jika dirasa tugas organisasi terasa berat untuk saya selesaikan				
6.	Saat diberi tugas organisasi, saya akan langsung menyelesaikannya				
7.	Saya mudah akrab dengan anggota organisasi yang baru				
8.	Saya ragu ketika diberi kepercayaan untuk memimpin suatu kegiatan di organisasi				
9.	Saya mampu meredam ketegangan yang terjadi di organisasi				
10.	Saya akan meninggalkan acara kegiatan organisasi jika dirasa acaranya membosankan				
11.	Saya mampu menjalankan tugas organisasi meskipun tugas perkuliahan saya banyak				
12.	Saya akan melakukan evaluasi kegiatan agar kegiatan selanjutnya berjalan sukses				
13.	Saya akan mengikuti kegiatan organisasi sampai selesai				
14.	Saya berusaha keras dalam menyelesaikan tugas organisasi				
15.	Saya ragu dengan kemampuan yang saya miliki dalam menyelesaikan tugas organisasi				
16.	Saya merasa tertekan dengan jabatan baru saya di organisasi				
17.	Saya akan menyelesaikan dengan cepat tugas organisasi yang diberikan pada saya				
18.	Saya tidak pernah mengeluh dalam menjalankan tugas organisasi ini				
19.	Bukan sebuah masalah bagi saya saat diberi tugas yang sulit dalam organisasi				
20.	Pengalaman saya membantu saya dalam menyelesaikan tugas organisasi				

21.	Sulit bagi saya beradaptasi dengan lingkungan baru				
22.	Saya bersedia menyelesaikan tugas organisasi meskipun itu sulit				
23.	Saya akan menghindari tugas organisasi yang sulit				
24.	Saya akan menunda dalam mengerjakan tugas organisasi ketika deadline nya masih lama				
25.	Saya tidak yakin bisa menyelesaikan tugas organisasi ketika tugas tersebut berat				
26.	Saya ragu akan kemampuan saya dalam menyelesaikan tugas organisasi				
27.	Saya tidak akan menjalankan tugas organisasi jika merasa kesulitan				
28.	Saya akan siap kapanpun dan dimanapun untuk mengkoordinir anggota organisasi meskipun sifatnya mendesak				
29.	Saya memilih menghindari tugas yang berat dalam organisasi				
30.	Saya akan komplain ketika tugas organisasi yang diberikan pada saya sulit				
31.	Saya mudah terpancing emosi ketika ada anggota yang menyudutkan saya di organisasi				
32.	Saya merasa malas menjalankan tugas organisasi ketika mengalami kesulitan				
33.	Saya ragu dapat mengerjakan tugas organisasi saat sakit				

C. Skala Motivasi

No.	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1.	Saya memiliki komunikasi yang baik dengan ketua organisasi				
2.	Saya betah di organisasi karena merasa dihargai oleh anggota organisasi				
3.	Saya merasa dilindungi organisasi dalam segala kegiatan apapun di organisasi ini				
4.	Saya merasa bahagia jika bisa mengikuti kegiatan organisasi				
5.	Saya lebih memilih menghindari ketua organisasi saya ketika ada konflik				
6.	Saya mengerjakan tugas organisasi bersama-sama dengan anggota yang lain				
7.	Saya mendapat dukungan finansial dalam menyelesaikan tugas organisasi				
8.	Ketika saya berpendapat, anggota organisasi mendengarkan pendapat saya				
9.	Saya merasa nilai perkuliahan saya akan bagus ketika saya bergabung dalam organisasi				
10.	Setiap kegiatan saya turut serta memberikan ide-ide atau konsep kegiatan				
11.	Saya rutin dalam pembayaran uang kas organisasi				
12.	Saya merasa rasa penat saya hilang ketika berada di basecamp organisasi				
13.	Saya membutuhkan jabatan tinggi untuk dihargai anggota lain				
14.	Saya ingin lebih dihargai oleh anggota organisasi dengan jabatan yang saya pegang				
15.	Saya merasa tidak perlu bantuan anggota lain ketika saya menyelesaikan tugas organisasi				

16.	Saya enggan mengeluarkan sebagian uang saku saya untuk keperluan organisasi				
17.	Saya merasa senang apabila ide kreatif saya digunakan dalam acara kegiatan organisasi				
18.	Didalam organisasi, saya terlibat konflik dengan anggota yang lain				
19.	Kreativitas saya dibatasi oleh organisasi				
20.	Saya tidak pernah dihargai saat menjalankan tugas organisasi				
21.	Saya merasa karir organisasi saya jelas				
22.	Saya semakin bosan dengan kegiatan di organisasi				
23.	Saya dapat menyalurkan potensi yang saya miliki dalam organisasi				
24.	Saya enggan meluangkan waktu istirahat saya untuk berorganisasi				
25.	Ketika saya aktif berorganisasi saya akan berpeluang menjadi koordinator suatu kegiatan				
26.	Saya tidak perlu mengeluarkan sedikit pun uang untuk organisasi				
27.	Bagi saya, anggota senior turut membantu dalam meningkatkan kemampuan dan keterampilan saya				
28.	Saya merasa dilecehkan oleh anggota lain dalam beberapa kegiatan organisasi ini				
29.	Saya merasa terancam atau tidak aman saat mengikuti organisasi ini				
30.	Saya merasa organisasi ini tidak membantu dalam nilai akademik				
31.	Bagi saya, organisasi ini tidak dapat membantu pengembangan diri saya				
32.	Saya bertegur sapa dengan senior organisasi dimanapun ketika bertemu				

Lampiran 4. Kategorisasi

A. Output Uji Deskriptif

Statistics Deskriptif				
		komitmen organisasi	self-efficacy	motivasi
N	Valid	79	79	79
	Missing	0	0	0
Mean		85.0759	95.2025	98.4430
Std. Deviation		9.04940	11.98544	11.14904

B. Pengkategorian

Kategorisasi Komitmen Organisasi					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	sedang	17	21.5	21.5	21.5
	tinggi	62	78.5	78.5	100.0
	Total	79	100.0	100.0	

Kategorisasi Self-Efficacy					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	sedang	44	55.7	55.7	55.7
	tinggi	35	44.3	44.3	100.0
	Total	79	100.0	100.0	

Kategorisasi Motivasi					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	rendah	1	1.3	1.3	1.3
	sedang	22	27.8	27.8	29.1
	tinggi	56	70.9	70.9	100.0
	Total	79	100.0	100.0	

Lampiran 5. Regresi Linier Tunggal dan Berganda

a. Output Pengaruh *Self-Efficacy* terhadap Komitmen Organisasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.576 ^a	.332	.323	7.44542

a. Predictors: (Constant), self-efficacy

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2119.102	1	2119.102	38.227	.000 ^b
	Residual	4268.442	77	55.434		
	Total	6387.544	78			

a. Dependent Variable: komitmen organisasi

b. Predictors: (Constant), self-efficacy

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	43.674	6.749		6.472	.000
	self-efficacy	.435	.070	.576	6.183	.000

a. Dependent Variable: komitmen organisasi

b. Output Pengaruh Motivasi terhadap Komitmen Organisasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.696 ^a	.485	.478	6.53754

a. Predictors: (Constant), motivasi

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3096.612	1	3096.612	72.453	.000 ^b
	Residual	3290.932	77	42.739		
	Total	6387.544	78			

a. Dependent Variable: komitmen organisasi

b. Predictors: (Constant), motivasi

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	29.442	6.577		4.476	.000
	motivasi	.565	.066	.696	8.512	.000

a. Dependent Variable: komitmen organisasi

c. **Output Pengaruh *Self-Efficacy* dan Motivasi terhadap Komitmen Organisasi**

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.710 ^a	.504	.491	6.45467

a. Predictors: (Constant), motivasi, self-efficacy

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3221.177	2	1610.589	38.658	.000 ^b
	Residual	3166.367	76	41.663		
	Total	6387.544	78			

a. Dependent Variable: komitmen organisasi

b. Predictors: (Constant), motivasi, self-efficacy

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	26.102	6.775		3.853	.000
	self-efficacy	.144	.083	.191	1.729	.088
	Motivasi	.460	.089	.567	5.143	.000

a. Dependent Variable: komitmen organisasi

Lampiran 6. Tabulasi Skor

A. Komitmen Organisasi

No.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	Total	
1	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	2	4	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	79	
2	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	102	
3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	86	
4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	86	
5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	79	
6	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	2	3	3	3	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	89	
7	4	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	84	
8	4	3	4	3	4	4	3	2	3	2	3	1	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	86	
9	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	82	
10	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	77	
11	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	81	
12	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	82	
13	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	90	
14	3	3	4	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	80	
15	4	4	3	3	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	3	2	1	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	102	
16	2	4	2	3	3	4	4	3	3	2	2	2	3	3	3	2	1	2	4	4	3	3	3	3	3	4	2	71	
17	3	4	3	3	4	3	3	4	1	3	3	2	3	3	3	1	3	1	2	3	3	3	3	3	2	2	4	75	
18	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	79	
19	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	89	
20	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	86	
21	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	80
22	3	4	2	2	3	4	3	4	3	3	4	3	4	2	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	80
23	3	3	2	3	2	3	4	3	3	3	3	3	4	2	3	3	2	3	2	2	3	3	3	3	3	4	2	80	
24	4	4	4	3	3	4	4	4	2	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	99	
25	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	78	
26	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	89	
27	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	3	4	2	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	89	
28	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	83	
29	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	100	
30	3	3	4	3	2	3	3	3	1	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	94	
31	3	3	4	4	3	3	3	2	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	91	
32	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	80	
33	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	78	
34	3	2	3	3	3	3	3	2	3	2	4	1	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	77	
35	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	77	
36	4	3	4	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	87	
37	3	3	3	3	3	3	3	4	2	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	87	
38	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	4	2	3	3	4	1	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	4	89	
39	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	94	
40	4	3	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	4	2	2	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	93	
41	3	3	4	3	4	4	3	4	3	3	3	4	4	3	4	3	2	4	3	3	4	3	4	3	4	4	4	93	
42	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	78	
43	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	82	
44	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	2	4	3	4	98	
45	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	102	
46	4	4	3	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	4	3	3	3	4	4	90	
47	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	74	
48	3	3	4	3	4	3	3	3	3	4	3	4	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	96	
49	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	4	3	3	3	2	3	4	3	3	3	3	3	3	2	3	4	96	
50	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	77	
51	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	82	
52	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	88	
53	4	4	1	1	4	1	1	4	2	1	3	2	1	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	65	
54	2	4	2	2	1	4	2	2	2	2	3	3	2	3	2	3	3	4	1	3	2	2	2	4	4	1	4	71	
55	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	2	4	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	85	
56	4	3	3	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	94	
57	2	3	3	3	2	3	2	3	3	3	4	4	4	4	3	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	57	
58	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	80	
59	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	90	
60	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	83	
61	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	81	
62	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	85	
63	3	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3	2	3	4	4	2	4	4	4	2	4	3	1	3	4	4	4	88	
64	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	86	
65	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	80	
66	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	80	
67	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	2	3												

B. Self-Efficacy

No.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	Total	
1	5	5	3	2	2	2	4	3	3	3	3	4	4	4	1	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	2	2	2	85	
2	4	4	4	2	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	92	
3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	97	
4	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	2	3	3	2	85	
5	3	3	3	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	96	
6	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	96	
7	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	96	
8	3	4	3	4	1	2	3	3	2	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	2	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	81	
9	3	3	3	2	2	2	3	3	1	1	3	3	4	3	3	2	1	1	3	3	3	3	2	1	3	2	2	3	3	1	1	2	4	77	
10	2	3	2	2	2	2	3	3	2	3	3	2	3	2	3	3	4	2	3	3	3	3	2	3	3	2	2	3	3	3	3	3	2	1	83
11	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	1	2	3	3	2	3	2	3	3	3	3	2	2	2	2	86	
12	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	90
13	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	3	3	4	4	2	4	3	3	3	3	3	3	3	4	1	2	3	3	3	4	4	4	4	4	108
14	4	4	4	2	4	2	4	4	4	2	4	3	4	4	1	3	2	2	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	104
15	4	4	4	2	3	2	4	4	4	2	4	3	4	4	3	4	2	2	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	104
16	2	2	3	2	2	2	3	2	2	3	3	3	3	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	79
17	3	3	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	3	2	4	3	4	3	2	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	94
18	3	3	2																															88	
19	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	2	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	2	3	2	88	
20	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	91
21	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	91
22	3	3	3	2	2	3	3	3	4	1	4	2	4	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	93
23	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	93
24	4	4	4	4	1	4	3	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	115
25	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	2	3	2	3	115
26	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	115
27	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	115
28	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	115
29	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	115
30	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	115
31	3	1	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	4	3	3	2	3	3	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	81
32	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	115
33	3	3	3	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	115
34	4	2	2	34																															
35	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	96	
36	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	96	
37	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	96	
38	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	96	
39	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	102
40	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	102
41	3	4	2	2	3	2	4	3	1	3	3	3	4	3	3	4	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	91
42	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	105
43	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	105
44	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	105
45	4	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	110
46	4	4	4	4	3	3	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	108
47	3	3	2	2	3	3	3	2	1	2	3	3	4	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	90
48	3	4	3	2	4	3	3	2	3	3	3	3	3	3	4	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	104
49	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	88
50	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	95
51	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	95
52	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	101
53	4	1	4	1	4	1	4	1	4	1	4	2	3	3	1	4	4	4	4	4	1	3	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	82
54	3	3	2	2	2	2	1	1	1	1	1	3	4	3	3	1	4	3	2	3	3	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	73
55	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	91
56	3	4	3	2	4	3	3	2	4	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3													

C. Motivasi

[illegible]